

POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

Innovazione Finanziaria SIM S.p.A.

Approvata dall'Assemblea dei Soci

in data 30 aprile 2025

Versione 6.0

INDICE

PREMESSA..... 4
PARTE I 6
DISPOSIZIONI GENERALI 6
PARTE II 12
RUOLO DEGLI ORGANI 12
PARTE III..... 18
IDENTIFICAZIONE E REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE” 18
PARTE IV 24
CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE VARIABILE PER GLI
AMMINISTRATORI..... 24
PARTE V 26
CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE VARIABILE PER IL
RESTANTE PERSONALE “PIÙ RILEVANTE” 26
PARTE VI..... 29
IDENTIFICAZIONE E REMUNERAZIONE (FISSA E VARIABILE) DEL PERSONALE CONSIDERATO
COME “NON RILEVANTE” 29
PARTE VII 31
OBBLIGHI DI INFORMATIVA 31

PREMESSA

Le presenti politiche di remunerazione ed incentivazione (le “**Politiche**”) sono state predisposte da Innovazione Finanziaria SIM (di seguito “**Sim**” o la “**Società**”) sulla base del Provvedimento della Banca d’Italia del 05/12/2019, modificato in data 23 dicembre 2022, che dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/2034 (IFD) (le “**Disposizioni di Banca d’Italia**”).

Rilevano, altresì:

- Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154, che specifica i criteri adeguati per individuare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio delle SIM o delle attività che esse gestiscono;
- Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2155, che specifica le categorie di strumenti che rispecchiano in modo adeguato la qualità del credito delle SIM in situazione di continuità aziendale e i possibili dispositivi alternativi adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- Orientamenti su sane politiche di remunerazione dell’Autorità Bancaria Europea del 22 novembre 2021, di attuazione della IFD (EBA/GL/2021/13);
- Orientamenti sugli esercizi di *benchmarking* in materia di prassi remunerazione e divario retributivo di genere ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2022/07);
- Orientamenti sugli esercizi di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. *high earner* a norma della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2022/08);
- Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA 3/04/2023).

Le Disposizioni di Banca d’Italia e i menzionati orientamenti, si prefiggono l’obiettivo di pervenire – nell’interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare conflitti di interesse e incentivi distorti che possano indurre

a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per l'intermediario e il sistema nel suo complesso.

In tale quadro normativo, la Sim, classificata come "SIM di classe 2 non significativa"¹, è chiamata a definire:

1. il personale più rilevante la cui attività può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società;
2. il ruolo degli organi (Consiglio di Amministrazione e Assemblea) e delle funzioni aziendali (Controllo di conformità, Gestione del rischio, Internal Audit, Antiriciclaggio) nel processo di elaborazione e controllo sulle Politiche;
3. le restrizioni poste sui compensi dei soggetti che svolgono funzioni di controllo, al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi;
4. il bilanciamento tra la Componente Fissa e la Componente Variabile della remunerazione;
5. l'adozione di meccanismi di pagamento differito nel rispetto della *ratio* delle disposizioni applicabili, al fine di differire parte della remunerazione seppur con percentuali inferiori e periodi più brevi rispetto a quanto previsto per gli intermediari di maggiori dimensioni;
6. i sistemi di correzione *ex-ante* ed *ex-post* volti ad assicurare il collegamento dei compensi variabili con i rischi e i livelli di capitale dell'intermediario;
7. i meccanismi antielusivi (es. divieto di strategie di copertura personale);
8. le informazioni, sia di carattere qualitativo che quantitativo, da rendere al pubblico sulle Politiche e prassi di remunerazione adottate dalla Società;
9. le Politiche e prassi di remunerazione in coerenza con la relazione sulla remunerazione che la capogruppo Gruppo Multiply S.p.A. redige ai sensi dell'art. 123-ter, TUF e della disciplina di attuazione.

Per quanto non espressamente disciplinato dalle presenti Politiche, viene fatto rinvio alle Disposizioni di Banca d'Italia, ai regolamenti delegati e alle *best practice* di settore.

¹ Si tratta delle SIM diverse dalle SIM di classe 1, di classe 1-minus e di classe 3 e quelle di classe 2 per le quali la media delle attività in bilancio e fuori bilancio, calcolata su un periodo di quattro anni, sia superiore a 100 milioni di euro. La media è calcolata su base individuale e, nel caso di gruppi di SIM, anche su base consolidata. Se la media calcolata a livello consolidato è superiore a 100 milioni di euro, si considera SIM significativa la capogruppo del gruppo di SIM o, qualora la capogruppo non sia una SIM, la SIM con il totale di attività più elevato (vedi art. 4, Provvedimento della Banca d'Italia del 05/12/2019 e ss. mm. ii).

PARTE I

DISPOSIZIONI GENERALI

1. Principi generali

Il Consiglio di Amministrazione della Sim adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione assolve questi obblighi prevalentemente con il contributo dei consiglieri non esecutivi o del Consigliere Indipendente che hanno competenze in materia di gestione del rischio e di remunerazioni.

Le politiche di remunerazione ed incentivazione definite dalla Sim si ispirano ai seguenti principi:

- essere coerenti con gli obiettivi e strategie di lungo periodo della Sim, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- mantenere politiche di prudente gestione del rischio;
- attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Sim;
- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione, in una logica di contenimento dei rischi legali e reputazionali;
- non creare situazioni di conflitto di interesse o situazioni che possano ledere l'interesse dei clienti;
- criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della medesima;
- non violare la disciplina sul contrasto al terrorismo e al riciclaggio di denaro;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela;
- neutralità rispetto al genere.

Le Politiche, inoltre, tengono conto che la Sim a livello di Gruppo ha adottato le procedure di *appraisal* come parte integrante del sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane. La procedura di *appraisal* si applica a tutti i dipendenti del Gruppo che abbiano maturato almeno un anno di anzianità.

Al fine di evitare che siano alterati o inficiati gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi (con particolare riferimento ai sistemi d'incentivazione) delineati nella presente *Policy*, il Personale della Società non si avvale di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.

2. Principio di proporzionalità

Le presenti Politiche disciplinano la politica di remunerazione del Personale della Società, di seguito descritto come “più rilevante” e “non rilevante”.

La Società ha proceduto ad un'analisi delle Disposizioni di Banca d'Italia ed a una declinazione delle stesse in applicazione del principio di proporzionalità ivi richiamato. L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto - oltre che dei profili dimensionali e della complessità operativa della Società – del modello giuridico e di *business* e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali la Società risulta o può risultare esposta. A tale ultimo proposito, la Sim non persegue attività speculative e adotta un modello di *business* che limita significativamente l'assunzione del rischio.

Alla luce di quanto sopra, la Sim, ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia, intende avvalersi della deroga prevista rispetto a determinati specifici contenuti dispositivi in quanto:

- si classifica quale “SIM di classe 2 non significativa”;
- ha una bassa complessità organizzativa legata alla prestazione del solo servizio di collocamento tramite tecniche di comunicazione a distanza;
- non è parte di un gruppo di SIM o bancario.

In particolare, nell'ambito delle presenti Politiche, la Società:

- non applica le regole sulla composizione e sul differimento della componente variabile, nonché quelle sui benefici pensionistici discrezionali al Personale (cfr. paragrafi 8.2, punti 3 e 4, e 9.1, Allegato 2, Reg. 5/12/2019, ss. mm. ii.);
- applica solo i principi generali sulla composizione e sul differimento della componente variabile, nonché quelle sui benefici pensionistici discrezionali al Personale rilevante;
- non applica il differimento della componente variabile per il Personale rilevante quando essa è pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua²;
- non prevede alcuna remunerazione cd. *golden parachute*; in caso di cessazione del rapporto di lavoro e si farà pertanto riferimento a quanto previsto dal CCNL applicabile ed alla legge. Fermo restando che le regole del *golden parachute* si applicherebbero solo al Personale Più Rilevante (cfr. paragrafo 9.2, Allegato 2, Reg. 5/12/2019, ss. mm. ii.).

La Società ha, inoltre, ritenuto sussistere i presupposti dimensionali e organizzativi per non istituire un autonomo Comitato di Remunerazione. Le funzioni di tale organo sono attribuite al Consiglio di Amministrazione, che si avvale del contributo del Consigliere Indipendente ed eventualmente del Comitato per le Remunerazione e le Incentivazioni Azionarie di Gruppo.

3. Definizioni

Allo scopo di meglio definire il perimetro di applicazione della Politica si ritiene utile fornire le definizioni di Remunerazione Fissa e Variabile:

- **Remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto al Personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dalla Società;
- **Remunerazione Fissa o Componente Fissa:** la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità organizzativa – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle performance;

² Il calcolo della Remunerazione totale annua è effettuato sulla base delle indicazioni contenute nel paragrafo 88 degli Orientamenti dell’EBA in materia di politiche di remunerazione, che si intendono qui richiamate.

- **Remunerazione Variabile o Componente Variabile:** ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance sostenibile e corretta per il rischio, comunque misurata, o da altri parametri (es. periodo di permanenza). Sono Remunerazione Variabile anche: i) i “carried interests³”; ii) i “benefici pensionistici discrezionali”, intendendo per tali quelli accordati a una persona o a gruppi limitati di Personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall’ente per la generalità del Personale; iii) gli importi pattuiti tra la SIM e il Personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti; iv) ogni altra forma di Remunerazione che non sia univocamente qualificabile come Remunerazione Fissa. Dalla nozione di Remunerazione Variabile sono esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti, e i pagamenti o benefici marginali, accordati al Personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della SIM e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi.
- **Personale:** inteso come tutto il personale della Sim (più rilevante e non rilevante), i.e. i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, l’Amministratore Delegato, i dipendenti e collaboratori della SIM, nonché i consulenti abilitati all’offerta fuori sede⁴.

4. Rapporto tra Componente Fissa e Componente Variabile

L’intera Remunerazione è divisa tra la Componente Fissa e la Componente Variabile. Il rapporto tra la Componente Fissa e quella Variabile è opportunamente bilanciato.

La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi,

³ Intesi come le parti di utile di un OICVM o un FIA percepite dal personale per la gestione dell’OICVM o del FIA stesso. Non applicabili, considerata l’operatività della Società.

⁴ La Sim ad oggi non presta servizi di investimento fuori sede tramite consulenti abilitati all’offerta fuori sede.

effettivamente conseguiti dal personale. La Remunerazione Fissa riflette innanzitutto l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative pertinenti.

La Sim prevede che la Remunerazione Variabile, ove prevista, non possa essere superiore alla Remunerazione Fissa percepita. La Remunerazione Variabile garantita non è ammessa.

Annualmente, in sede di revisione e approvazione, delle presenti Politiche, il Consiglio di Amministrazione della SIM approva l'ammontare complessivo di Remunerazione Variabile (*bonus pool*) per il Personale Più Rilevante che si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione.

Il *bonus pool*, inserito a budget e poi erogato al ricorrere effettivo dei criteri, è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Sim e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Deroghe al rapporto tra Componente Fissa e Variabile sono ammesse solo in casi eccezionali, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione e sono portate, alla prima occasione utile, a conoscenza dell'assemblea e del Collegio Sindacale. In presenza di una elevata incidenza della parte variabile su quella fissa, vanno adottati criteri maggiormente prudenziali.

5. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Le presenti Politiche sono neutrali rispetto al genere del Personale (genere maschile, femminile o di genere diverso) e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il Personale della Sim. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il Personale abbia un pari livello di Remunerazione; come unità di misura, viene considerata la Remunerazione lorda annua del Personale calcolata sulla base di equivalenti a tempo pieno.

La Sim, nel rispetto del contratto collettivo applicabile, monitora l'applicazione della neutralità delle presenti Politiche, documentando le descrizioni delle mansioni o le categorie di Personale e determinando quali posizioni sono considerate di pari valore. Tali misure adottate per assicurare la neutralità delle Politiche sono opportunamente motivate e formalizzate.

Nell'ambito del riesame periodico delle Politiche, il Consiglio di Amministrazione analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo. In questo ambito, la Sim identifica il rapporto fra la Remunerazione media del Personale del genere più rappresentato e quella del Personale del genere meno rappresentato. Ove emergano differenze rilevanti, si documentano i motivi del divario retributivo di genere e si adottano le opportune azioni correttive, salvo che si dimostri che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere. Inoltre, ove ritenuto opportuno, dato il contesto aziendale, la Sim si impegna ad adottare misure volte a promuovere l'esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato.

6. Entrata in vigore

Le presenti Politiche entrano in vigore il giorno della loro approvazione o aggiornamento da parte dell'Assemblea ordinaria della Società e si applicano al Personale della stessa. Esse si riferiscono all'esercizio finanziario che si chiude ogni 31 dicembre.

7. Modifiche

Le presenti Politiche possono essere modificate soltanto per iscritto, con la deliberazione favorevole del Consiglio di Amministrazione e l'approvazione dell'Assemblea della Società

PARTE II

RUOLO DEGLI ORGANI

1. Assemblea

L'Assemblea, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, e nel rispetto delle presenti Politiche:

1. approva annualmente le Politiche di remunerazione e di incentivazione dei singoli ruoli aziendali, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione;
2. approva gli eventuali piani basati su strumenti finanziari (*stock option*);
3. stabilisce ai sensi degli artt. 2389 c.c. la remunerazione complessiva del Consiglio di Amministrazione;
4. stabilisce la remunerazione dei Sindaci effettivi e del Presidente del Collegio Sindacale, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità;
5. definisce i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare al Personale Più Rilevante in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il Personale (cd. "*golden parachute*"), ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della Remunerazione Fissa e gli importi massimi che derivano dalla loro applicazione.

L'approvazione delle politiche di retribuzione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, ferme le competenze stabilite dalla legge e nel rispetto delle presenti Politiche, con il contributo del Consigliere Indipendente:

1. cura la predisposizione delle Politiche;
2. assicura, in generale, che i sistemi di remunerazione siano coerenti con le scelte complessive della Società in termini di sana e prudente gestione, assunzione dei rischi, strategie, livelli di liquidità, valori, interessi e obiettivi di lungo periodo - ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance -

- assetto di governo societario e dei controlli interni ed è responsabile degli stessi;
3. identifica le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Sim, ovvero sui relativi controlli, c.d. Personale Più Rilevante”. A tale riguardo, si precisa che il processo di identificazione del Personale Più Rilevante viene svolto su base annuale;
 4. si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante (ivi comprese le eventuali esclusioni);
 5. approva gli esiti dell’eventuale procedimento di esclusione del Personale Più Rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
 6. determina annualmente il *bonus pool* (inteso come l’ammontare complessivo della componente variabile) riconosciuto al Personale della Sim;
 7. determina la ripartizione del compenso complessivo fra i suoi componenti, in funzione delle particolari cariche da ciascuno ricoperte nella Società e della durata delle stesse, tra cui l’Amministratore Delegato, correlando la remunerazione all’impegno e alle responsabilità assunte, sentito il parere del Collegio Sindacale;
 8. stabilisce il trattamento economico riconosciuto ai responsabili delle funzioni di controllo interno e al Personale definito “rilevante” per la Sim;
 9. stabilisce il trattamento economico riconosciuto ai dirigenti e, in fase di assunzione, al Personale con retribuzione annua lorda superiore a 50.000 € e provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto di lavoro applicabile;
 10. può proporre all’Assemblea di individuare rapporti differenti per singoli individui o categorie di Personale; in ogni caso, l’individuazione di limiti differenti per soggetti appartenenti a una medesima categoria di Personale è eccezionale e deve essere adeguatamente motivata;
 11. provvede all’attuazione e all’amministrazione delle Politiche ivi inclusa l’individuazione dei destinatari delle Politiche stesse, la determinazione di eventuali obiettivi individuali, nonché il compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione delle Politiche;
 12. vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l’organo con funzioni

- di controllo;
13. assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione delle Politiche;
 14. ferme le competenze dell'Amministratore Delegato indicate al successivo paragrafo 3, alinea 1, individua, su proposta delle funzioni aziendali interessate, i destinatari dell'eventuale componente incentivante della remunerazione;
 15. ferme le competenze dell'Amministratore Delegato, indicate al successivo paragrafo 3, alinea 1, stabilisce l'eventuale componente incentivante da assegnare a ciascun destinatario individuato nel rispetto di criteri correlati alla carica ricoperta da ciascun destinatario, alla responsabilità e alle competenze professionali e al valore strategico del singolo destinatario e della sua capacità di incidere nella creazione di valore per la Società;
 16. cura la gestione delle modifiche/integrazioni dei destinatari dei compensi di incentivazione che ritiene utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità dello stesso e sempre che tali modifiche non pregiudichino i diritti nel frattempo attribuiti ai destinatari del piano;
 17. è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante della Società;
 18. riesamina con periodicità annuale le Politiche ed approva le eventuali proposte di modifica delle Politiche predisposte da sottoporre al vaglio dell'Assemblea;
 19. approva l'informativa in termini di dati aggregati per l'Assemblea relativa all'attuazione delle Politiche e la sottopone alla stessa per approvazione;
 20. assicura che i sistemi di remunerazione ed incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché dei codici etici e di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad esse conformi;
 21. assicura che le Politiche siano accessibili a tutto il Personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto e che siano note al Personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o dei codici etici e di condotta;
 22. assicura che le Politiche rispettino la parità di genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo;
 23. assicura che le Politiche e il processo di valutazione siano adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

3. L'Amministrare Delegato

L'Amministratore Delegato:

1. fissa le retribuzioni del Personale dipendente e impiegatizio, delle Aree/Uffici di competenza, con esclusione dei dirigenti e, in fase di assunzione, con retribuzione annua lorda non superiore a 50.000 €, determinando altresì tutte le condizioni del rapporto di lavoro nell'ambito delle previsioni di budget, del contratto collettivo di lavoro applicabile e nel rispetto dei limiti delle presenti Politiche;
2. cura la definizione e attuazione del processo di auto-valutazione del Personale Più Rilevante;
3. individua e propone i possibili indicatori da utilizzare per la stima delle Componenti Fissa e Variabile della retribuzione complessiva, nel rispetto dei criteri indicati dalle *best practice* e dalle Disposizioni di Vigilanza (dove applicabili) e tenendo in considerazione le posizioni assunte ed i compiti assegnati a ciascun soggetto aziendale;
4. verifica lo stato di applicazione delle Politiche;
5. propone al Consiglio di Amministrazione modifiche delle Politiche di remunerazione ed incentivazione a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento;
6. verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle Politiche di remunerazione ed incentivazione sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell'applicazione delle nuove Politiche;
7. predispose l'informativa annuale che, una volta approvata dal Consiglio di Amministrazione, sarà sottoposta all'Assemblea.

L'aderenza delle Politiche ai valori fondanti della Sim trova ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni di controllo previste dalle norme alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle Politiche.

4. Le Funzioni aziendali

Le funzioni aziendali, in particolare quelle di controllo, collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle Politiche alla normativa e il loro

corretto funzionamento. In particolare, l'attuazione delle Politiche adottate deve essere soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte delle funzioni di controllo:

- la Funzione Compliance deve effettuare un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio per assicurare che le Politiche siano tempestivamente e pienamente adeguate alle disposizioni di riferimento, allo statuto, al codice etico e agli standard di condotta applicabili, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali, insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la Funzione di Gestione del Rischio partecipa al processo di elaborazione delle Politiche a supporto della valutazione del Consiglio di Amministrazione di coerenza con gli obiettivi di contenimento del rischio e di lungo periodo, nonché con i criteri di preservazione dei profili di patrimonializzazione e il rispetto dei vincoli di liquidità. Fornisce inoltre il proprio contributo utile al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Società secondo le metodologie in uso;
- la Funzione di Internal Audit⁵ deve verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati all'attenzione dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Collegio Sindacale per l'eventuale adozione di misure correttive, o ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza, nonché a conoscenza dell'Assemblea dei Soci della SIM nell'ambito della relazione informativa sulle politiche attuate.

La funzione Risorse Umane di Gruppo supporta il Consiglio di Amministrazione della Sim:

- nel rispetto del contratto collettivo applicabile, nella motivazione e formalizzazione di misure per assicurare la neutralità delle Politiche rispetto al genere. In particolare, sono documentate le descrizioni delle mansioni o le categorie di Personale e determinate quali posizioni sono considerate di pari valore;
- nell'analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e nella verifica annuale del divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo. In questo ambito, viene identificato il rapporto fra la remunerazione media del Personale del genere più

⁵ Per lo svolgimento di tale verifica la SIM può avvalersi anche di soggetti esterni, purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

rappresentato e quella del Personale del genere meno rappresentato. Ove emergano differenze rilevanti, si documentano i motivi del divario retributivo di genere e si adottano le opportune azioni correttive, salvo che si dimostri che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere. Inoltre, ove ritenuto opportuno, dato il contesto aziendale, la Sim si impegna ad adottare misure volte a promuovere l'esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato.

PARTE III

IDENTIFICAZIONE E REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

In applicazione delle Disposizioni di Banca d'Italia e tenuto conto del Regolamento Delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154, ss. mm. ii., la Sim ha identificato le “categoria del Personale Più Rilevante”, cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società (cfr. Allegato A). Tale identificazione viene rinnovata con cadenza annuale in occasione dell'aggiornamento delle presenti Politiche.

Il Personale Più Rilevante della Sim è identificato sulla base di criteri qualitativi e quantitativi riportati nel citato Regolamento Delegato. L'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della Remunerazione Variabile è lo stesso per tutto il Personale.

Qualora la Sim ritenga che il Personale identificato in attuazione dell'articolo 4, paragrafo 1, punti (a) e (b), del Regolamento delegato (UE) n. 2154/2021 (“criteri quantitativi”) possa non essere considerato come Personale Più Rilevante, avvia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 4, paragrafo 4, del Regolamento delegato (UE) n. 2154/2021.

Ciò posto, sulla base della valutazione condotta dalla Società rientrano nella categoria del “Personale Più Rilevante” i ruoli di seguito specificati, per i quali si ha anche modo di precisare la modalità di determinazione della Componente Fissa e Variabile della Remunerazione.

1. ORGANI SOCIALI

1.1. Amministratori

Gli Amministratori:

- quelli non esecutivi (tra cui gli indipendenti) sono destinatari di una Remunerazione Fissa il cui importo totale è deliberato dall'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione determina la ripartizione del compenso complessivo tra i suoi componenti;
- quelli investiti di particolari cariche, quali l'Amministratore Delegato, sono destinatari di una Remunerazione Fissa annuale il cui importo complessivo è deliberato dall'Assemblea. Il

Consiglio di Amministrazione determina la ripartizione del compenso complessivo tra i suoi componenti, in funzione delle particolari cariche da ciascuno ricoperte nella Società e della durata delle stesse, sentito il parere del Collegio Sindacale;

- non sono destinatari di alcun gettone di presenza;
- possono essere destinatari di eventuali *benefit*, ovvero forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare l'amministratore e a riconoscere una particolare prestazione. I *benefit* possono comprendere, ad esempio:
 - l'uso di un'automobile, concessa a taluni Amministratori, i quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori delle sedi della Sim;
 - l'uso di apparecchiature informatiche, concesso a taluni Amministratori, per lo svolgimento delle proprie mansioni anche al di fuori dei locali istituzionali della Sim, tra cui l'uso di un telefono cellulare, di un PC, di un *tablet*, ecc.;
 - polizze assicurative (vita, infortuni) per tutti o alcuni Amministratori.

In merito alla Remunerazione Variabile, è concessa facoltà al Consiglio di Amministrazione di riconoscere agli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, ad esempio l'Amministratore Delegato, una gratificazione correlata a risultati aziendali o individuali in conformità a quanto definito ed illustrato nelle presenti Politiche e approvato in sede assembleare. Tale Remunerazione, ove prevista, non può comunque essere superiore alla Remunerazione Fissa percepita.

La Remunerazione Variabile eventualmente riconosciuta è soggetta al seguente meccanismo di differimento:

- una quota *up-front*, compresa in un *range* tra l'80% e il 90% della Componente Variabile, da riconoscere entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza;
- due quote annue di pari importo, complessivamente pari ad un importo compreso in un *range* tra il 10% e il 20% della Componente Variabile, differite in un periodo biennale successivo all'anno di attribuzione della quota *up-front* e da pagare entro il mese di giugno di ciascun anno successivo.

Ai sensi di quanto previsto dallo IAS 24 e dal Provvedimento della Banca d'Italia del 17 novembre 2022, relativo alle disposizioni “Il bilancio degli intermediari IFRS diversi dagli intermediari bancari”, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella sezione 5 della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

1.2. Sindaci

I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea;
- non sono destinatari di alcun gettone di presenza o componente variabile collegata ai risultati aziendali.

Ai sensi di quanto previsto dallo IAS 24 e dal Provvedimento della Banca d'Italia del 17 novembre 2022, relativo alle disposizioni “Il bilancio degli intermediari IFRS diversi dagli intermediari bancari”, le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella sezione 5 della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

2. PERSONALE DIPENDENTE

2.1. Personale “più rilevante”

Alla luce delle ridotte attuali dimensioni della Sim, rientrano nel novero del Personale Più Rilevante:

- tutti i dirigenti;
- i quadri operanti nell'area “Servizi di Investimento” della Società.

A tali figure si applica il CCNL del Commercio.

Le retribuzioni corrisposte al Personale Più Rilevante della Sim sono determinate sulla base delle previsioni del contratto di lavoro applicabile e, in ogni caso, in conformità a quanto definito ed illustrato nelle presenti Politiche e approvato in sede assembleare. In particolare, il trattamento economico applicato al Personale Più Rilevante si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;

- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dal contratto di lavoro applicabile;
- altre voci costanti nel tempo previste dal contratto di lavoro applicabile ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- eventuali compensi erogati a titolo di corrispettivi per patti di non concorrenza e/o stabilità;
- eventuali benefit, ovvero forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere, ad esempio:
 - l'uso di un'automobile, concessa a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali della Sim;
 - l'uso di apparecchiature informatiche per lo svolgimento delle proprie mansioni anche al di fuori dei locali istituzionali della Sim, tra cui ad es. l'uso di un telefono cellulare, di un PC, di un *tablet*, ecc;
 - buoni pasto di importo compatibile con le norme fiscali vigenti.

Il contratto di lavoro applicabile, inoltre, può disporre in favore del Personale Più Rilevante sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale. In particolare, possono essere stipulate polizze rimborso spese sanitarie da infortunio e malattia e polizze infortuni cumulative (rischio professionale ed extra-professionale).

È concessa facoltà al Consiglio di Amministrazione di riconoscere al Personale Più Rilevante una gratificazione di carattere variabile, correlata a risultati aziendali o individuali in conformità a quanto

definito ed illustrato nelle presenti Politiche e approvato in sede assembleare. Tale gratificazione di carattere variabile eventualmente riconosciuta è soggetta al seguente meccanismo di differimento⁶:

- una quota *up-front*, compresa in un *range* tra l'80% e il 90%, da attribuire entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza;
- due quote annue di pari importo, complessivamente pari ad un importo compreso in un *range* tra il 10% e il 20%, differite in un periodo biennale successivo all'anno di attribuzione della quota *up-front* e da attribuire entro il mese di giugno di ciascun anno successivo.

Solo in casi specifici e previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, possono essere previsti incentivi all'assunzione, comunque di importo non superiore al 25% della retribuzione annua lorda, finalizzati a coprire il costo di eventuali preavvisi non lavorati presso il precedente datore di lavoro o spese di trasferimento.

Inoltre, al Personale Più Rilevante compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal contratto di lavoro applicabile. Non è invece prevista alcuna Remunerazione cd. *golden parachute*; in caso di cessazione del rapporto di lavoro si farà pertanto riferimento a quanto previsto dal CCNL applicabile ed alla legge.

La Società, ai sensi di quanto precisato in premessa, assicura una corretta calibrazione della retribuzione del Personale Più Rilevante, al fine di non limitare la loro capacità di mantenere (o raggiungere) un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

2.2. Responsabili delle funzioni di controllo interno

Le funzioni di controllo sono:

- *Compliance*;

⁶ Tale differimento non si applica per il Personale Più Rilevante quando la Remunerazione Variabile è pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenta più di un quarto della remunerazione totale annua. Il calcolo della remunerazione totale annua è effettuato sulla base delle indicazioni contenute nel paragrafo 88 degli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione, che si intendono qui richiamate.

- Gestione del rischio;
- Antiriciclaggio;
- *Internal Audit*.

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'eventuale inquadramento contrattuale, qualora fossero dipendenti della Sim, la retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto e, in ogni caso, conforme a quanto definito ed illustrato nelle presenti Politiche e approvato in sede assembleare. La Sim non adotta comunque meccanismi di incentivazione rivolti al predetto Personale (per le funzioni esternalizzate, la retribuzione è fissa ed invariabile).

Non è prevista alcuna Remunerazione per i referenti interni delle funzioni esternalizzate.

3. Collaborazioni e incarichi professionali

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

Con riferimento ai lavoratori a progetto e ai professionisti, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni nel luogo di esecuzione del rapporto. Restano comunque esclusi meccanismi di incentivazione rivolti ai predetti collaboratori e professionisti, la cui retribuzione è fissa ed invariabile.

PARTE IV

CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE VARIABILE PER GLI AMMINISTRATORI

Per gli Amministratori non esecutivi e indipendenti non sono previste incentivazioni variabili.

L'eventuale concessione di incentivi variabili agli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quale ad esempio l'Amministratore Delegato, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, correlando la Remunerazione all'impegno, alle responsabilità assunte ed alle *performance* aziendali, nel rispetto dei principi e dei valori aziendali ed è allineata agli obiettivi ed alle strategie della Sim.

Il Consiglio di Amministrazione, per determinare la *performance*, effettuerà una valutazione che considererà i risultati raggiunti nei seguenti ambiti:

- sviluppo del servizio e dell'offerta, con particolare riferimento al collocamento di prodotti di investimento tramite il sito www.fondionline.it;
- crescita e redditività del business, in particolare con riferimento al *budget* annuale;
- contenimento e controllo del rischio.

L'incentivo variabile dell'Amministratore Delegato **è subordinato al conseguimento di eventuali utili nell'esercizio** ed avrà importo massimo che **non potrà comunque risultare superiore alla Componente Fissa attribuita.**

La componente variabile deve essere parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale e tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Indipendentemente dalle modalità di determinazione, l'ammontare complessivo di Remunerazione Variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi e tener conto anche di obiettivi qualitativi, nonché deve prevedere pagamenti differiti in più soluzioni come specificato al precedente paragrafo 1.1. della Parte III della presente Politica. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione.

Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui si basano dette valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato

e documentato. In particolare, gli indicatori di allineamento al rischio assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al sistema premiante sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti. In particolare, l'accesso all'incentivazione si può attivare solo in assenza di reclami da parte dei clienti che abbiano impatto significativamente pregiudizievole per la Sim.

Successivamente all'erogazione della componente variabile, è previsto un periodo di cinque anni durante i quali l'importo della retribuzione variabile potrà essere soggetto ad un meccanismo di aggiustamento (c.d. *malus - claw back*). Tale possibilità è prevista qualora l'Amministratore assuma, o comunque all'interno dell'area aziendale sotto la sua responsabilità si verifichino:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave;
- accertamenti ispettivi da parte dell'Autorità di Vigilanza, all'esito dei quali siano contestate alla SIM violazioni della disciplina applicabile con relativa apertura del procedimento amministrativo di contestazione;
- gravi perdite derivanti dall'attività svolta;
- violazioni di codici etici o di condotta del Gruppo e delle prassi e politiche ESG del Gruppo e della Società;
- altre irregolarità amministrative.

Tali regole, in linea con quanto definito dalle Disposizioni di Banca d'Italia, garantiscono la simmetria dell'incentivazione con i risultati attesi e la maturazione della stessa solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate performance rischio-rendimento.

Il meccanismo proposto consente di contrarre sensibilmente l'incentivazione in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, applicando una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi e di immediata valutazione.

Non sono previste gratificazioni per la cessazione anticipata dalla carica di Amministratore (c.d. *golden parachute*), salvo quanto eventualmente previsto dalla legge.

PARTE V**CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE
VARIABILE PER IL RESTANTE PERSONALE “PIÙ RILEVANTE”**

Per i Sindaci, i Responsabili delle Funzioni di Controllo, le collaborazioni ed incarichi professionali non sono previste incentivazioni variabili.

L’eventuale concessione di Remunerazioni Variabili ai dirigenti ed ai quadri operanti nell’area “Servizi di Investimento⁷” sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione, correlando la Remunerazione all’impegno e alle responsabilità assunte e nel rispetto dei principi e dei valori aziendali ed in linea con gli obiettivi e le strategie della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, per misurare la *performance*, adotterà i seguenti indicatori che coprono i seguenti ambiti:

- sviluppo del servizio e dell’offerta;
- redditività;
- crescita;
- contenimento dei costi;
- rapporto rischio/rendimento;
- solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti;
- obiettivi qualitativi, collegati all’innovazione, soddisfazione del cliente, conformità al contesto normativo e alle procedure interne;

Per ogni singolo dirigente e quadro operante nell’area “Servizi di Investimento”, l’incidenza della componente di Remunerazione Variabile che sarà calcolato successivamente alla chiusura di ciascun esercizio non può essere maggiore rispetto alla Componente Fissa attribuitagli.

⁷ Non rientra nella definizione di Personale Più Rilevante, il Personale quadro dell’area di business FEC; in quanto tale Personale è soggetto al Regolamento incentivazione dei dipendenti FEC e ad eventuali linee guida che derivano dagli intermediari per cui la SIM promuove e distribuisce prodotti e servizi bancari. Il Personale dell’area FEC non è coinvolto nella prestazione di servizi di investimento.

Con riferimento ai parametri di incentivazione per l'anzidetto restante Personale Più Rilevante, si precisa che la Componente Variabile deve essere parametrata, ove applicabile, a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale e deve tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Indipendentemente dalle modalità di determinazione, l'ammontare complessivo di Remunerazione Variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi e tener conto anche di obiettivi qualitativi, nonché deve prevedere pagamenti differiti in più soluzioni come specificato al precedente paragrafo 2.1. della Parte III della presente Politica. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione.

Qualora, inoltre, siano utilizzate valutazioni discrezionali, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui si basano dette valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato. In particolare, gli indicatori di allineamento al rischio assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al sistema premiante sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti. In particolare, l'accesso all'incentivazione si può attivare solo in assenza di reclami da parte dei clienti che abbiano impatto significativamente pregiudizievole per la Sim.

Successivamente all'erogazione della Componente Variabile, è previsto un periodo di cinque anni durante i quali l'importo della retribuzione variabile potrà essere soggetto ad un meccanismo di aggiustamento (c.d. *malus - claw back*). Tale possibilità è prevista qualora il dirigente o il quadro operante nell'area "Servizi di Investimento" assuma, o comunque all'interno dell'area aziendale sotto la sua responsabilità si verifichino:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave;
- accertamenti ispettivi da parte dell'Autorità di Vigilanza, all'esito dei quali siano contestate alla SIM violazioni della disciplina applicabile con relativa apertura del procedimento amministrativo di contestazione;
- violazioni di codici etici o di condotta del Gruppo e delle prassi e politiche ESG del Gruppo e della Società;
- gravi perdite derivanti dall'attività svolta;

- altre irregolarità amministrative.

Il sistema di remunerazione prevede altresì che nel caso di cessazione dal servizio del Personale attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale, al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali connessi a eventuali vertenze, il Consiglio di Amministrazione possa riconoscere una incentivazione all'esodo anche con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare). L'importo erogato a fronte di questa fattispecie dovrà essere di contenuta entità e non potrà in nessun caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

Tali regole, in linea con quanto definito dalle Disposizioni di Banca d'Italia, garantiscono la simmetria dell'incentivazione con i risultati attesi e la maturazione della stessa solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate performance rischio-rendimento.

Il meccanismo proposto consente di contrarre sensibilmente l'incentivazione in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, applicando una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi e di immediata valutazione.

Non sono previste gratificazioni per la cessazione anticipata (c.d. *golden parachute*), salvo quanto eventualmente previsto dalla legge.

PARTE VI

IDENTIFICAZIONE E REMUNERAZIONE (FISSA E VARIABILE) DEL PERSONALE CONSIDERATO COME “NON RILEVANTE”

La Remunerazione del Personale dipendente considerato come “non rilevante” avviene in conformità con il CCNL del Commercio, non è correlato ai risultati aziendali, e si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all’anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dal contratto di lavoro applicabile;
- altre voci costanti nel tempo previste dal contratto di lavoro applicabile ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- eventuali *benefit*, ovvero forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere, ad esempio:
 - l’uso di apparecchiature informatiche per lo svolgimento delle proprie mansioni anche al di fuori dei locali istituzionali della Sim, tra cui ad es. l’uso di un telefono cellulare, di un PC, di un *tablet*, ecc;
 - buoni pasto di importo pari a quanto stabilito dal contratto di lavoro applicabile e norme vigenti.

Il contratto di lavoro applicabile, inoltre, può disporre in favore dei dipendenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale. In particolare, possono essere stipulate polizze rimborso spese sanitarie da infortunio e malattia e polizze infortuni cumulative (rischio professionale ed extra-professionale).

Infine, ai dipendenti considerati come “non rilevanti” compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall’art. 2120 c.c. e dal contratto di lavoro applicabile. Non sono previste gratificazioni per la cessazione anticipata (c.d. *golden parachute*), salvo quanto previsto al capoverso che precede.

Nell’ambito della valutazione annuale delle attività svolte dal Personale dipendente, l’Amministratore Delegato può disporre erogazioni di carattere variabile, tenendo conto della valutazione annuale della *performance* dei dipendenti, nel rispetto delle politiche di budget (*bonus pool*) approvate dal Consiglio di Amministrazione della Sim. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di assegnare a taluni dipendenti classificati come “non rilevanti” dei bonus differiti rivalutabili con orizzonte di tre anni, strutturati secondo il regolamento del “Long Term Incentive Plan” (“**LTIP**”) di Gruppo, definendo gli importi ed i parametri dell’assegnazione. La Remunerazione Variabile non può inoltre mai superare la Componente Fissa; per quanto riguarda l’eventuale assegnazione di bonus differiti ai sensi del LTIP, si considera a tal fine l’importo dell’assegnazione (c.d. *grant*).

Successivamente all’erogazione della Componente Variabile, è previsto un periodo di due anni durante i quali l’importo della retribuzione variabile potrà essere soggetto ad un meccanismo di aggiustamento (c.d. *malus*⁸ - *claw back*). Tale possibilità è prevista nei seguenti casi:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave assunti dal dipendente;
- accertamenti ispettivi da parte dell’Autorità di Vigilanza, all’esito dei quali siano contestate alla SIM violazioni della disciplina applicabile con relativa apertura del procedimento amministrativo di contestazione;
- gravi perdite derivanti dall’attività svolta dal dipendente;
- violazioni di codici etici o di condotta del Gruppo e delle prassi e politiche ESG del Gruppo e della Società;
- altre irregolarità amministrative commesse dal dipendente.

⁸ In particolare, il *malus* si applica solo ove c’è una erogazione del variabile in più *tranche* o comunque in via differita. In generale, la Sim per il Personale non rilevante, visti i bassi rischi a cui essi espongono la Sim predilige la corresponsione della Remunerazione Variabile senza alcun meccanismo di differimento, ferma restando la sporadica possibilità di utilizzare in specifici casi il meccanismo di differimento del LTIP.

Per il Personale non rilevante commerciale/operativo dell'area di business FEC (“*Front End Commerciale*”) si rinvia all'apposito Regolamento incentivazione dei dipendenti e ad eventuali linee guida che derivano dagli intermediari per cui la SIM promuove e distribuisce prodotti e servizi bancari.

PARTE VII

OBBLIGHI DI INFORMATIVA

1. INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA

Il Consiglio di Amministrazione sottopone annualmente all'assemblea un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare nel rispetto del principio di proporzionalità. Essa mira a far comprendere:

- a) le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
- b) il controllo svolto sulle medesime;
- c) la loro neutralità rispetto al genere;
- d) le caratteristiche relative alla struttura dei compensi;
- e) la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti;
- f) il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- g) le principali informazioni sul processo di identificazione del Personale Più Rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni;
- h) la conformità alla normativa applicabile;
- i) le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati e l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore;
- j) eventuali parti delle presenti disposizioni che risultino in contrasto con il diritto nazionale di paesi terzi in cui sono insediate società del gruppo;
- k) le modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni (amministratori con incarichi esecutivi, amministratori con particolari incarichi, altri amministratori, DG, organi con funzioni di controllo, responsabili delle funzioni di controllo interno e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, altri *risk takers*).

2. INFORMATIVA AL PERSONALE

Il Consiglio di Amministrazione della Sim consente al Personale l'accesso alle Politiche ed ai processi e criteri che sono impiegati per valutare l'impatto dell'attività professionale sul profilo di rischio della Sim e per determinare la remunerazione variabile.

3. INFORMATIVA AL PUBBLICO

La Società pubblica, annualmente, sul proprio sito *web* la documentazione utile ad informare il pubblico in merito alle Politiche quando il bilancio di esercizio è depositato nel registro delle imprese e segnatamente:

- i) le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, compresi il livello della componente variabile della remunerazione e i criteri per il suo riconoscimento, la politica relativa al pagamento in strumenti, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- ii) i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- iii) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del Personale le cui azioni hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'impresa di investimento, con indicazione degli elementi seguenti:
 - i. gli importi della remunerazione riconosciuta nell'esercizio finanziario, suddivisi in remunerazione fissa (con la descrizione delle componenti fisse) e remunerazione variabile, e il numero dei beneficiari;
 - ii. gli importi e le forme della componente variabile riconosciuta della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie, separatamente per la parte versata in anticipo e per la parte differita;
 - iii. gli importi delle remunerazioni differite riconosciute per periodi di prestazione precedenti, suddivisi tra l'importo che matura nel corso dell'esercizio e l'importo che maturerà negli esercizi successivi;
 - iv. l'importo della remunerazione differita che matura nel corso dell'esercizio che è versato nel corso dello stesso, ridotto mediante correzioni delle performance;
 - v. la remunerazione variabile garantita riconosciuta durante l'esercizio e il numero dei beneficiari;
 - vi. i trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio;

- vii. gli importi dei trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, suddivisi tra quelli versati in anticipo e quelli differiti, il numero di beneficiari e il trattamento di fine rapporto più elevato che è stato riconosciuto a una singola persona;
- iv) informazioni indicanti le deroghe applicate in base al principio di proporzionalità applicato, ai sensi delle Politiche; in particolare se tali deroghe sono correlate ad un valore delle attività in bilancio e fuori bilancio, in media, pari o inferiore a 100 milioni di EUR nel quadriennio immediatamente precedente l'esercizio finanziario in questione o, per il singolo Personale destinatario, se la deroga è dovuta ad una remunerazione variabile annua non superiore ai 50 000 EUR e non rappresenti oltre un quarto di tale remunerazione totale annua.
- v) il numero di Personale beneficiario delle deroghe di cui al punto d), la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e variabile.

4. **INFORMATIVA HIGH EARNERSE BENCHMARKING**

Gli Orientamenti EBA/GL/2022/08 richiedono alle SIM la rilevazione sugli *high earners*, ossia sui soggetti la cui Remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di euro su base annuale. Per ogni esercizio chiuso al 31/12, la Sim trasmette le informazioni alla Banca di Italia entro il 15 giugno dell'anno successivo.

La Sim trasmette alla Banca d'Italia le informazioni di cui all'allegato II delle EBA/GL/2022/08, suddivise per le fasce di Remunerazione (i.e., da 1 a 2 milioni di euro, da 2 a 3, e così via) in cui ricadono i propri *high earners* e per Paese in cui questi operano. Nel caso in cui non siano presenti *high earners*, la Sim trasmette comunque una segnalazione "negativa".

Le informazioni relative alle attività di raccolta di dati sono trasmesse alla Banca d'Italia tramite la piattaforma "INFOSTAT".

Gli Orientamenti EBA/GL/2022/07 sull'esercizio di *benchmarking* in materia di tendenze e prassi remunerative richiedono alle Autorità di vigilanza di condurre la rilevazione in materia di divario retributivo di genere presso un campione di imprese di investimento. Entro il 31 dicembre di ogni anno precedente all'anno della rilevazione, la Banca d'Italia individua il campione di SIM sottoposte agli obblighi di rilevazione per finalità di *benchmarking* in materia di divario retributivo di genere e lo comunica alle SIM interessate.

Qualora la Sim sia inclusa nel campione trasmetterà alla Banca d'Italia, su base individuale, le informazioni di cui all'allegato V delle EBA/GL/2022/07. Sarà la Banca di Italia ad informare la Sim dell'inclusione o meno nel campione.

La Sim è stata inclusa nel campione delle società segnalanti con comunicazione della Banca di Italia del 22 dicembre 2023. La Sim è tenuta alla segnalazione triennale a partire dall'anno 2024, con riferimento all'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2023.

ALLEGATO A

Il presente allegato descrive l'insieme dei principi di cui la Sim si è dotata per identificare i soggetti le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio (i.e. il Personale Più Rilevante), ai sensi del Regolamento delegato UE n. 2154/2021 (di seguito il “**Regolamento UE**”). Esso è parte integrante della politica di remunerazione ed è, al pari di quest'ultima, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci.

Tenuto conto del principio di proporzionalità, il processo di identificazione del perimetro del Personale Più Rilevante è condotto dal Consiglio di Amministrazione della Sim sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi precisati nel Regolamento UE (artt. 3 e 4). In particolare, il Consiglio di Amministrazione valuta il ricorrere dei:

a) criteri qualitativi ex art. 3 del Regolamento UE, attraverso (i) l'analisi della documentazione aziendale al fine di identificare le funzioni coinvolte e (ii) il coinvolgimento delle funzioni aziendali per discutere le evidenze emerse e valutare l'individuazione di nuovo Personale Più Rilevante;

b) criteri quantitativi ex art. 4 del Regolamento UE, attraverso (i) l'analisi delle retribuzioni complessive individuali al fine di identificare chi rientra nel perimetro del Personale Più Rilevante e (ii) il coinvolgimento delle funzioni aziendali al fine di individuare altro Personale Più Rilevante oppure valutare eventuali esclusioni.

Alla luce di ciò, alla data di approvazione della presente Policy, il Consiglio di Amministrazione della SIM ha valutato il perimetro del Personale Più Rilevante come di seguito evidenziato in tabella. In particolare, è individuato:

- i) il numero totale del personale identificato come Personale Più Rilevante;
- ii) il nome o gli identificativi individuali;

iii) il ruolo e le responsabilità;

Inoltre, è svolto un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente.

Criteria qualitativi (ex art. 3 Regolamento UE)	Dettaglio perimetro personale rilevante⁹	Identificazione del personale rilevante 2025	Identificazione del personale rilevante 2024
<i>1) Appartiene all'organo di gestione</i>	- Amministratore delegato - Amministratore con delega per lo sviluppo commerciale FEC	G. Laruccia (AD) A. Fracassi	G. Laruccia (AD) A. Fracassi
<i>2) Appartiene all'organo supervisione strategica</i>	- Presidente e altri amministratori non esecutivi	E. Anzaghi (Presidente CdA) M. Zampetti S. Zaltron (CI)	E. Anzaghi (Presidente CdA) M. Zampetti S. Zaltron (CI)
<i>3) Appartiene all'alta dirigenza¹⁰</i>	- Direzione Operativa Collocamento OICVM/FPA	G. Laruccia (già identificato)	G. Laruccia
	- Direzione Operativa FEC	M. Fadda	M. Fadda

⁹ I componenti dell'organo di controllo, pur rientrando nella definizione di Personale Più Rilevante, esulano dal presente perimetro in quanto non destinatari di alcuna Remunerazione Variabile.

¹⁰ Si tratta di soggetti che, data la loro posizione apicale e le rilevanti mansioni svolte, possono incidere sulle decisioni strategiche o comunque possedere informazioni rilevanti sull'attività della SIM.

<p>4) Nelle imprese di investimento con un bilancio totale pari o superiore a 100 milioni di EUR, il membro del personale ha responsabilità manageriale di unità operative che prestano almeno uno dei servizi soggetti ad autorizzazione di cui ai punti da 2 a 7 dell'allegato I, sezione A, della direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio;</p>	<p>N/A</p>		
<p>5) Il membro del personale ha responsabilità manageriali per le attività di una funzione di controllo</p>	<p>- il Responsabile della Funzione Risk Management e ICT Risk</p>	<p>S. Zaltron (già identificata)</p>	<p>S. Zaltron (già identificata)</p>
	<p>- il Responsabile della Funzione Compliance</p>	<p>F. Berneri</p>	<p>F. Berneri</p>
	<p>- il Responsabile della Funzione Internal Audit</p>	<p>W. Baraggia</p>	<p>W. Baraggia</p>
<p>6) Il membro del personale ha responsabilità manageriali per la prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo;</p>	<p>- Responsabile della Funzione Antiriciclaggio e Segnalazioni Operazioni Sospette</p>	<p>M. Zampetti (già identificato)</p>	<p>M. Zampetti (già identificato)</p>
<p>7) Responsabile rischi di un'unità operativa o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di un rischio</p>	<p>N/A</p>		

<i>sostanziale cui è esposta l'impresa di investimento</i>			
<i>8) Il membro del personale è responsabile della gestione di una delle seguenti attività: i) l'analisi economica; ii) le tecnologie dell'informazione; iii) la sicurezza delle informazioni; iv) accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti</i>	[Il presente criterio fa riferimento a personale già identificato come rilevante]		
<i>9) Il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti: i) il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni; ii) il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.</i>	[Il presente criterio fa riferimento a personale già identificato come rilevante]		
Totale		9	

Criteria quantitativi (ex art. 4 Regolamento UE)	Dettaglio perimetro personale rilevante	Identificazione del personale rilevante 2024	Identificazione del personale rilevante 2023
---	--	---	---

1) <i>Retribuzione ≥ 500.000 Euro (“retribuzione più elevata”)</i>	N/A		
2) <i>Rientrante nel 0,3% del personale con retribuzione più elevata</i>	N/A		
3) <i>Retribuzione ≥ retribuzione minima attribuita ad uno dei soggetti che soddisfano i criteri di cui ai punti 1), 3), 4), 8), 9) della tabella precedente</i>	N/A		
Totale	/	/	