

# Manuale delle Procedure Interne

## POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Versione	Approvazione	Modifiche/aggiornamenti
28.04.2023	<b>CdA</b>	Approvazione del documento
30.04.2024	<b>CdA</b>	Revisione e Aggiornamento per allineamento ad alcuni cambiamenti dell'assetto organizzativo e per conformità all'articolo 5 del Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR)
29.04.2025	<b>CdA</b>	Revisione e aggiornamento annuale
28.04.2026	<b>CdA</b>	Revisione e aggiornamento annuale

**Replica SIM S.p.A.**

Sede legale Corso Sempione, 2  
20154 Milano - replica@legalmail.it

**replicasim.com**

P. IVA - C.Fisc. Reg. Imprese 11064390963  
R.E.A. 2576681 Capitale sociale 10.500.000,00 €

## PARTE I DISPOSIZIONI GENERALI

### 1 **Entrata in vigore**

- 1.1 Il presente documento entra in vigore il giorno della sua approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria della SIM e le sue previsioni si applicano al Personale della stessa, con riferimento all'esercizio finanziario che si chiude ogni 31 dicembre.

### 2 **Modifiche**

- 2.1 Il presente documento può essere modificato soltanto mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione e l'approvazione dell'Assemblea ordinaria della SIM.

### 3 **Adozione e revisione della Politica di Remunerazione**

- 3.1 Il Consiglio di Amministrazione della SIM adotta e riesamina la Politica di Remunerazione con periodicità almeno annuale ed è responsabile della sua corretta implementazione. Le maggioranze a tal fine necessarie sono quelle previste nello statuto vigente. Qualora il Consiglio intenda apportare delle modifiche alla Politica di Remunerazione, trova applicazione il precedente art. 2.

### 4 **Oggetto**

- 4.1 Il presente documento individua la politica di remunerazione del personale di Replica SIM S.p.A. (di seguito "**Replica**" o la "**SIM**") nonché le regole di maggiore dettaglio per il Personale più Rilevante (come definito nell'art. 7) della SIM, in ottemperanza di quanto previsto dal 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);

- Il Regolamento delegato (UE) del 27 novembre 2019, n. 2088 (“**SFDR**”), relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, che introduce l’obbligo, per i partecipanti ai mercati finanziari, di includere nelle loro politiche di remunerazione, informazioni su come tali politiche siano coerenti con l’integrazione dei rischi di sostenibilità e di pubblicare tali informazioni sui loro siti web.
- 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).

4.2 Le Disposizioni di Banca d’Italia e i menzionati orientamenti dell’EBA, 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.

4.3 In tale quadro normativo, la SIM, classificata come “SIM di classe 2 non significativa<sup>1</sup>”, è chiamata a definire:

- il personale più rilevante la cui attività può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM;
- il ruolo degli organi (Consiglio di Amministrazione e Assemblea) e delle funzioni aziendali (Funzione di Compliance, Funzione di Risk Management, Funzione di Internal Audit, Funzione Antiriciclaggio) nel processo di elaborazione e controllo sulla politica di remunerazione;
- le restrizioni poste sui compensi dei soggetti che svolgono funzioni di controllo, al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi;
- il bilanciamento tra la Componente Fissa e la Componente Variabile della remunerazione;
- l’adozione di meccanismi di pagamento differito nel rispetto della *ratio* delle disposizioni applicabili, al fine di differire parte della remunerazione variabile seppur con percentuali inferiori e periodi più brevi rispetto a quanto previsto per gli intermediari di maggiori dimensioni;
- 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;

---

<sup>1</sup> 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).

- i meccanismi antielusivi (es. divieto di strategie di copertura personale);
- le informazioni, sia di carattere qualitativo che quantitativo, da rendere al pubblico sulla Politica e prassi di remunerazione adottata dalla SIM.

4.4 Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente Politica, viene fatto rinvio alle Disposizioni di Banca d'Italia, ai regolamenti delegati e alle *best practice* di settore.

## 5 Neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere

5.1 La presente Politica è neutrale rispetto al genere del Personale (genere maschile, femminile o di genere diverso) e contribuisce a perseguire la completa parità tra il Personale della SIM. Essa assicura, 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.

5.2 La SIM, nel rispetto del contratto collettivo applicabile, monitora l'applicazione della neutralità della presente Politica, 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 della Politica sono opportunamente motivate e formalizzate.

5.3 Nell'ambito del riesame periodico della Politica, 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 Principio di proporzionalità

6.1 La SIM 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 SIM - del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali la SIM risulta o può risultare esposta. 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;
- non è parte di un gruppo di SIM o bancario.

6.2 In particolare, nell'ambito della presente Politica, la SIM:

- non applica le regole di maggior dettaglio sulla composizione e sul differimento della componente variabile, nonché quelle sui benefici pensionistici discrezionali per tutto il Personale (cfr. paragrafi 8.2, punti 3 e 4, e 9.1, Allegato 5, Disposizioni di Banca d'Italia, ss. mm. ii.).

In particolare, la SIM, pur applicando i principi generali sulla composizione e sul differimento della componente variabile, nonché quelle sui benefici pensionistici discrezionali a tutto il Personale Più Rilevante:

i) non dispone il differimento della componente variabile per il Personale Più Rilevante quando essa non supera la **soglia di materialità** di cui al successivo art. **15.3**;

ii) applica il differimento della componente variabile per il Personale Più Rilevante con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati nel paragrafo 8.2, punto 4, Allegato 5 delle Disposizioni di Banca d'Italia, quando essa supera la soglia di materialità di cui al successivo art. 15.3, **ma la stessa componente variabile è inferiore al 300% della componente fissa**;

iii) **applica il differimento della componente variabile** per il Personale Più Rilevante **con percentuali e periodi congrui a quelli indicati nel paragrafo 8.2, punto 4 Allegato 5 delle Disposizioni di Banca d'Italia**, quando la componente variabile è **superiore al 300%** della componente fissa

- non prevede alcuna remunerazione cd. *golden parachute*, fermo restando che le regole del golden parachute si applicherebbero solo al Personale Più Rilevante.

6.3 La SIM ha, inoltre, ritenuto sussistere i presupposti dimensionali e organizzativi per non istituire un Comitato di Remunerazione. Le funzioni di tale organo sono attribuite al Consiglio di Amministrazione, che si avvale del contributo del consigliere indipendente.

## 7 **Obblighi di informazione**

### 7.1 Informativa all'Assemblea

Al fine di consentire all'Assemblea di assumere una decisione consapevole e di accrescere il grado di monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione prescelto, il Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente, sottopone all'Assemblea una informativa chiara e completa circa le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione da adottare. Tale informativa mira a far comprendere:

- (i) le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, ovvero le ragioni e le finalità di modifiche rispetto ai sistemi già approvati e, in particolare, alla modifica del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa;
- (ii) il controllo svolto dalle Funzioni di Controllo sul rispetto delle medesime (in termini di conformità delle politiche alle norme e di efficacia delle prassi adottate);

- (iii) le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, nonché la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti;
- (iv) la conformità alla normativa applicabile;
- (v) le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- (vi) le modalità con cui è stata attuata la politica di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni;
- (vii) l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore;
- (viii) la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere.

## 7.2 Informativa al personale

Il Consiglio di Amministrazione della SIM diffonde presso il Personale la Politica ed i 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.

## 7.3 Informativa al pubblico

La SIM pubblica, annualmente, sul proprio sito *web* la documentazione utile ad informare il pubblico in merito alla presente Politica 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:
  - a) 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;
  - b) 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;
  - c) 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;

- d) l'importo della remunerazione differita che matura nel corso dell'esercizio che è versato nel corso dello stesso, ridotto mediante correzioni delle performance;
- e) la remunerazione variabile garantita riconosciuta durante l'esercizio e il numero dei beneficiari;
- f) i trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio;
- g) 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 della Politica;
- (v) il numero di Personale beneficiario delle deroghe di cui al precedente punto (iv), la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e variabile.

Inoltre, in conformità all'articolo 5 del Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR), la SIM pubblica sul proprio sito web la dichiarazione circa la coerenza della presente politica con l'integrazione dei rischi di sostenibilità e provvede ad aggiornare tale dichiarazione ove intervengano modifiche della politica al riguardo.

#### 7.4 Informativa High Earners e 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.

## PARTE II RUOLO DEGLI ORGANI

### 8 **Assemblea**

8.1 L'Assemblea, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, e nel rispetto della presente Politica:

- (i) approva annualmente la Politica di remunerazione e di incentivazione dei singoli ruoli aziendali, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione;
- (ii) approva gli eventuali i piani basati su strumenti finanziari (stock option);
- (iii) stabilisce ai sensi degli artt. 2389 c.c. la remunerazione complessiva del Consiglio di Amministrazione;
- (iv) stabilisce la remunerazione dei Sindaci effettivi e del Presidente del Collegio Sindacale, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità;
- (v) 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.

8.2 L'approvazione della Politica di remunerazione ed incentivazione 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.

### 9 **Consiglio di Amministrazione**

9.1 Il Consiglio di Amministrazione, ferme le competenze stabilite dalla legge e nel rispetto della presente Politica, con il contributo del Consigliere Indipendente:

- (i) cura la predisposizione della Politica;
- (ii) approva annualmente il Sistema di remunerazione e incentivazione del personale e assicura, in generale, che i sistemi di remunerazione siano coerenti con le scelte complessive della SIM 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;
- (iii) 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;

- (iv) 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);
- (v) approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del Personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- (vi) determina annualmente il *bonus pool* (inteso come l'ammontare complessivo della componente variabile) riconosciuta al Personale della SIM;
- (vii) determina la ripartizione del compenso complessivo fra i suoi componenti, in funzione delle particolari cariche da ciascuno ricoperte nella SIM 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;
- (viii) definisce i sistemi di remunerazione dei consiglieri esecutivi, dirigenti (i.e. direttore generale e figure analoghe), dei responsabili delle principali linee di business, di coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, dei responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni di controllo;
- (ix) 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;
- (x) provvede all'attuazione e all'amministrazione della Politica ivi inclusa l'individuazione dei destinatari della Politica stessa, 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 della Politica;
- (xi) 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;
- (xii) assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione della Politica;
- (xiii) ferme le competenze dell'Amministratore Delegato indicate al successivo articolo, individua, su proposta delle funzioni aziendali interessate, i destinatari dell'eventuale componente incentivante della remunerazione;
- (xiv) ferme le competenze dell'Amministratore Delegato, indicate al successivo articolo, 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 SIM;
- (xv) 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;

- (xvi) è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante della SIM;
- (xvii) riesamina con periodicità annuale la Politica ed approva le eventuali proposte di modifica della Politica predisposte da sottoporre al vaglio dell'Assemblea;
- (xviii) approva l'informativa in termini di dati aggregati per l'Assemblea relativa all'attuazione della Politica e la sottopone alla stessa per approvazione;
- (xix) 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;
- (xx) assicura che la Politica sia accessibile 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;
- (xxi) assicura che la Politica rispetti la parità di genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo;
- (xxii) assicura che la Politica e il processo di valutazione siano adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

## **10 L'Amministrare Delegato**

### **10.1 L'Amministratore Delegato:**

- (i) cura la definizione e attuazione del processo di auto-valutazione del Personale Più Rilevante;
- (ii) individua e verifica lo stato di applicazione della Politica;
- (iii) propone al Consiglio di Amministrazione modifiche della Politica a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento;
- (iv) verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento della Politica sul sistema di remunerazione in essere;
- (v) predispose l'informativa annuale che, una volta approvata dal Consiglio di Amministrazione, sarà sottoposta all'Assemblea.

## **11 Le Funzioni aziendali**

11.1 L'aderenza della Politica 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 della Politica.

11.2 Le funzioni aziendali, in particolare quelle di controllo, collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza della Politica alla normativa e il suo corretto funzionamento. In particolare, l'attuazione della Politica adottata deve essere soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte delle funzioni di controllo:

- (i) la Funzione di Compliance deve effettuare un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio per assicurare che la Politica sia tempestivamente e pienamente adeguata 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;
- (ii) la Funzione di Risk Management partecipa al processo di elaborazione della Politica a supporto della valutazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, in merito alla coerenza con gli obiettivi di contenimento del rischio e di lungo periodo, ivi inclusi i rischi di sostenibilità, 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 SIM secondo le metodologie in uso;
- (iii) la Funzione di Internal Audit deve verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica approvata e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa.

11.3

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e a conoscenza dell'Assemblea dei Soci della SIM per quanto concerne l'informativa prodotta dalla Funzione Internal Audit sulle politiche attuate e il parere della Funzione Compliance per l'approvazione delle nuove/modificate politiche di remunerazione.

## PARTE III LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

### 12 Identificazione del Personale Più Rilevante

- 12.1 Replica applica le disposizioni del presente documento a tutto il personale, ad eccezione delle regole di maggiore dettaglio – criteri per i compensi del Personale più Rilevante dettagliati negli artt. 15 e ss., obblighi di differimento della Quota Variabile (art. 16) e disposizioni in materia di *golden parachute* (art. 23) – che si applicano solo al Personale più Rilevante, secondo i criteri ivi indicati e nei limiti dell'applicazione del principio di proporzionalità di cui al precedente art. 6.
- 12.2 Replica SIM S.p.A., alla luce dei criteri indicati nella Politica relativa al processo di identificazione del Personale più Rilevante, di seguito allegata (Allegato A), redatta in conformità a quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154, ha identificato le “categorie 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.
- 12.3 Tale identificazione viene rinnovata con cadenza annuale in occasione dell'aggiornamento della presente Politica.
- 12.4 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.
- 12.5 Qualora la SIM ritenga che un membro o una categoria di membri del Personale, identificati in attuazione dell'articolo 4, paragrafo 1, punti (a) e (b), del Regolamento delegato (UE) n. 2154/2021 (“criteri quantitativi”) possano non considerarsi come Personale Più Rilevante, la decisione di escluderne la rilevanza dovrà essere preceduta da una valutazione interna sostanziale, adeguatamente motivata e documentata, volta a dimostrare l'assenza di un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM<sup>2</sup>; l'eventuale esclusione dal Personale più Rilevante, laddove riguardi un membro del personale cui sia stata corrisposta una remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 EUR nell'esercizio finanziario precedente, è soggetta alla previa approvazione da parte dell'autorità competente.
- 12.6 Ciò posto, sulla base della valutazione condotta, la SIM ha individuato quali appartenenti alla categoria Personale più Rilevante i seguenti soggetti:
- (i) i Membri del Consiglio di Amministrazione;

---

<sup>2</sup> Qualora la società decidesse di prevedere la possibilità di esclusione dei criteri quantitativi previsti dall' articolo 4, paragrafo 1 del Reg. UE 2154/2021, la Politica di Identificazione del Personale più rilevante della SIM dovrà contenere una puntuale descrizione del processo decisionale e dei presidi di controllo adottati a supporto della valutazione di esclusione e garantire tracciabilità e coerenza delle determinazioni assunte; in tal senso, è possibile prevedere che l'esclusione venga in ogni caso deliberata dal Consiglio di amministrazione, previo parere della funzione Compliance e sulla base di una analisi formalizzata dei profili di rischio impattati dall'esclusione di un membro o categoria dal novero del Personale più rilevante.

- (ii) i Membri del Collegio Sindacale;
- (iii) l'Amministratore Delegato;
- (iv) il Direttore Generale;
- (v) il Responsabile della Direzione Investimenti;
- (vi) il Responsabile del Dipartimento Negoziazione e RTO;
- (vii) il Responsabile della Gestione Portafogli PIF;
- (viii) i Membri dei Team di Gestione afferenti alle singole *business unit*<sup>(3)</sup> della SIM;
- (ix) i Responsabili delle Funzioni di controllo, ove identificati internamente;
- (x) il Referente delle Esternalizzazioni di Funzioni Essenziali o Importanti
- (xi) il Responsabile dell'Area IT
- (xii) in attuazione dei “criteri quantitativi”, i dipendenti della SIM che, nell'esercizio precedente a quello cui si riferisce la valutazione, abbiano percepito una remunerazione annua lorda pari o superiore a quella di uno dei soggetti appartenenti alle categorie da (i) a (xii)

## 13 Definizione della struttura della remunerazione del personale

### 13.1 La remunerazione <sup>(4)</sup> del personale<sup>(5)</sup> è costituita da:

<sup>3</sup> Al momento dell'approvazione della presente Politica le *business unit* della SIM sono le seguenti: TGA (TG Fund, Marche Fund), Suntheta Fund, Gardena Dynamic Opportunity Fund.

<sup>(4)</sup> Si precisa che, secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, per “remunerazione” si intende “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 dall'intermediario”. Sempre ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia, per “remunerazione fissa” si intende “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” e per “remunerazione variabile” si intende “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 interests”; 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.

<sup>5</sup> Il personale è 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,

- (i) una remunerazione fissa (la “**Quota Fissa**”), pari alla remunerazione annua lorda (RAL) di ciascuna risorsa, stabilita nel rispetto dei contratti collettivi nazionali applicabili; ovvero, nel caso degli amministratori esecutivi, il compenso annuo lordo, determinato ai sensi dell’art. 2389 del codice civile;
- (ii) una (eventuale) remunerazione variabile (la “**Quota Variabile**”).

Il rapporto tra la Quota Variabile e la Quota Fissa è opportunamente bilanciato.

13.2 La SIM stabilisce che il rapporto tra la Quota Variabile (al “costo azienda”) e la Quota Fissa (al “costo azienda”) non può superare:

- il 5:1 per il Personale Più Rilevante appartenente all’Alta Dirigenza<sup>6</sup>, incluso il personale facente parte dei Team di Gestione afferenti alle singole *business unit* della SIM;
- il 3:1 per il restante Personale Più Rilevante e tutto il personale rimanente.

Deroghe al rapporto tra Quota Variabile e Quota Fissa 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.

13.3 La Quota Variabile per il Personale Più Rilevante facente parte dei Team di Gestione può essere in parte rappresentata da “*carried interest*” vale a dire le parti di utile di un OICVM o un FIA percepite dal personale per la gestione dell’OICVM o del FIA stesso; tali quote di utile si configurano come *carried interest* se chiaramente individuate come eccedenti l’utile *pro rata* degli investimenti.

13.4 Sono, invece, esclusi dalla nozione di “remunerazione” i proventi derivanti dagli investimenti, effettuati dal personale, attingendo al proprio patrimonio, comunque non in partecipazione della SIM o in operazioni connesse all’attività caratteristica della medesima. Affinché i proventi siano considerati esclusi dalla nozione di “remunerazione”, l’investimento deve consistere in un esborso effettivo da parte del membro del personale.

13.5 La Quota Fissa è sufficientemente elevata da consentire una remunerazione adeguata anche in caso di sensibili contrazione della Quota Variabile tali da condurre, eventualmente, al suo azzeramento. La Quota Fissa riflette innanzitutto l’esperienza professionale e le responsabilità organizzative pertinenti.

13.6 Per il personale la cui attività non incide sul profilo di rischio della SIM, la remunerazione potrà essere interamente fissa.

13.7 I membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e i membri del Collegio Sindacale percepiscono esclusivamente la Quota Fissa.

13.8 La SIM potrà assegnare al personale, sulla base delle necessità e con criteri non discrezionali, alcuni benefici marginali che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi. In questa categoria potranno rientrare ad esempio *computer* portatile, *tablet*, telefono cellulare e buoni pasto.

---

nonché i consulenti abilitati all’offerta fuori sede. Si precisa che la SIM, ad oggi, non presta servizi di investimento fuori sede tramite consulenti abilitati all’offerta fuori sede.

<sup>6</sup> Cfr. Allegato A – Politica di Identificazione del Personale Più Rilevante

## 14 Determinazione ed attribuzione della Quota Variabile

14.1 L'attribuzione della Quota Variabile è coerente con l'andamento economico della SIM e la necessità di garantire la sua continuità nel tempo e tiene conto dei rischi e degli obiettivi della SIM, secondo quanto previsto nel presente documento. È in ogni caso previsto un "entry gate", ossia un sistema di soglie al cui raggiungimento è subordinata l'erogazione della Quota Variabile a vantaggio delle diverse categorie del personale della SIM. Tali soglie si ritengono soddisfatte se sono soddisfatti i seguenti requisiti:

- (i) ai fini del riconoscimento della Quota Variabile di tutto il personale, in presenza di mezzi propri adeguati al rispetto dei requisiti prudenziali (anche in logica prospettica secondo quanto previsto nei resoconti ICARAP che, come noto, misura l'adeguatezza patrimoniale avuto riguardo dei rischi cui risulta esposta la Società) imposti dalla normativa di tempo in tempo vigente e la ricorrenza di un utile di periodo della Società.
- (ii) in aggiunta al raggiungimento della condizione di cui al paragrafo i), ai fini del riconoscimento della Quota Variabile del Personale Più Rilevante facente parte dei Team di Gestione delle singole *business unit* della SIM, in presenza di un utile riferito al periodo della *business unit*;
- (iii) in aggiunta al raggiungimento della condizione di cui al paragrafo i) con riferimento alla Quota Variabile del restante personale, in presenza di EBITDA positivo della Società;

Eventuali deroghe, comunque eccezionali ed in ogni caso nel rispetto dei requisiti prudenziali, dovranno essere proposte dal Consiglio di Amministrazione, con il contributo dell'amministratore indipendente, sentito il Collegio Sindacale, all'Assemblea.

14.2 Annualmente, il Consiglio di Amministrazione della SIM, su proposta dell'Amministratore Delegato, approva l'ammontare complessivo della Quota Variabile (bonus pool) che si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari. Il bonus pool, inserito a budget è poi effettivamente erogato ove siano soddisfatte le condizioni dell'entry gate, sia sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SIM e non limiti la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione e di liquidità adeguato ai rischi assunti.

I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. In ogni caso, l'intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato.

14.3 A seguito della verifica relativa alla sussistenza dei requisiti di *entry gate*, la determinazione del bonus pool a favore del personale della SIM avviene secondo un meccanismo *bottom up*, vale a dire sommando le quote di remunerazione variabile che l'Amministratore Delegato propone di riconoscere ai singoli membri del Personale della SIM.

Vengono determinati i bonus individuali che l'Amministratore Delegato propone a favore dei membri dei Team di Gestione operanti nelle *business unit* che hanno registrato un utile nel periodo di riferimento, in base ai ricavi e costi di competenza rilevati dalla contabilità analitica della SIM. L'importo proposto a favore di ciascun membro dei Team di Gestione è determinato sulla base dei principi fissati dalla presente Politica al paragrafo 20, e delle

regole ed eventuali formule definite dal **Sistema di Valutazione ed Incentivi del Personale della SIM**, approvato annualmente da Consiglio di Amministrazione in seguito alla revisione ed approvazione della presente Politica.

Similmente, nel rispetto dei principi della presente politica e sulla base degli esiti delle valutazioni delle performance individuali e dei calcoli effettuati secondo le regole ed eventuali formule del succitato Sistema di Valutazione e Incentivi, vengono determinati gli importi di remunerazione variabile proposti a favore degli altri membri del Personale più Rilevante.

In seguito a verifica dell'*entry gate* relativo alla presenza di EBITDA positivo, possono essere proposti bonus per il Personale ritenuto non rilevante, da determinare secondo le previsioni del paragrafo 23 della presente politica e dell'applicazione del Sistema di Valutazione ed Incentivi per le parti inerenti tale categoria di personale.

La somma degli importi dei bonus individuali determina il bonus pool che l'Amministratore Delegato propone per approvazione al Consiglio di Amministrazione. La proposta è accompagnata da una informativa chiara e dettagliata in merito alla verifica dei requisiti di *entry gate*, le modalità e gli esiti del processo di valutazione del personale e il calcolo degli importi individuali da riconoscere a titolo di remunerazione variabile.

- 14.4 Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito al bonus pool proposto avendo riguardo
- della verifica dei requisiti di *entry gate*
  - degli esiti della verifica annuale della funzione Internal Audit sulle politiche e prassi di remunerazione
  - della situazione attuale e prospettica della SIM, da valutarsi in base ai budget e piani triennali approvati e alla situazione di patrimonializzazione e di liquidità.

Il bonus pool complessivo determinato dal Consiglio di Amministrazione è eventualmente integrato con la Quota Variabile destinata all'Amministratore Delegato che viene proposta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito il consigliere indipendente.

## 15 Criteri di definizione della Quota Variabile per il Personale più Rilevante

- 15.1 La Quota Variabile è determinata, per ciascuna delle categorie di Personale più Rilevante, su base annua, alla fine di ciascun esercizio, sulla base di:
- (i) Indicatori di performance, relativi allo specifico contenuto dell'attività svolta, e misurati avuto riguardo dei rischi legati all'attività; e
  - (ii) indicatori qualitativi, puntualmente individuati nelle schede di autovalutazione individuali assegnate a ciascun membro del personale, e volti, in linea generale, a valorizzare la disponibilità delle risorse sul lavoro, l'agire nel migliore interesse dei clienti e nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare applicabile.

- 15.2 La definizione della Quota Variabile è soggetta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*<sup>7</sup>), di seguito indicati per ciascuna categoria di Personale più Rilevante, volti a riflettere il livello di performance al netto dei rischi effettivamente assunti e/o conseguiti, ivi inclusi i rischi di sostenibilità. All'atto dell'erogazione della componente variabile, se non già espressamente previsto da apposita clausola del contratto di lavoro in essere, il Personale più Rilevante sottoscrive una dichiarazione con la quale riconosce ed accetta i meccanismi di *malus* e *claw-back* e si impegna a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare i meccanismi di correzione del rischio relativi alla Quota Variabile di cui sopra.
- 15.3 La SIM identifica una **soglia di materialità, pari a 50.000 euro** e la stessa non rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua di ciascun soggetto identificato quale Personale più Rilevante, al di sotto della quale non trovano applicazione le specifiche regole in materia di remunerazione – di cui al precedente paragrafo 15.2, nonché al successivo paragrafo 16 e, con riferimento a ciascuna categoria di Personale più Rilevante, ai successivi paragrafi da 17 a 21 altrimenti applicabili al Personale più Rilevante, così come la previsione di periodi di differimento, ovvero l'applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*).
- 15.4 La Quota Variabile del restante personale è anch'essa determinata dalla SIM secondo principi analoghi a quelli stabiliti nella presente Politica di Remunerazione e Incentivazione e non è soggetta a differimento, mentre vi si applicano meccanismi di correzione.

## 16 Differimento di parte della Quota Variabile del Personale più Rilevante

- 16.1 La Quota Variabile determinata in base a criteri e metodologie contenuti nel presente documento ed approvata dal Consiglio di Amministrazione sarà corrisposta in misura pari al **70% (prima tranche)**, di norma entro 3 mesi dalla chiusura del periodo di valutazione o "*accrual period*" (coincidente con l'anno solare) e sarà differita **per la rimanente parte (30% - seconda tranche)** per non meno di 12 mesi dal pagamento della prima tranche e comunque non oltre i 15 mesi. In entrambi i casi la corresponsione avrà luogo solo nel caso di permanenza in azienda alla data del pagamento. Con riferimento alla Quota Variabile della remunerazione dei membri del Team di Gestione, tali modalità di differimento si applicano altresì agli eventuali *carried interest*.

**Nel caso eccezionale<sup>8</sup> (di cui al paragrafo 13.2) in cui la componente variabile sia superiore al 300% della componente fissa**, il differimento della componente variabile per il Personale Più Rilevante avverrà con percentuali e periodi congrui a quelli indicati nel paragrafo 8.2, punto 4 delle Disposizioni di Banca d'Italia. In tale circostanza, **la**

---

<sup>7</sup> I sistemi di *malus* sono meccanismi che operano durante il periodo di differimento quindi prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la Quota Variabile maturata può ridursi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di *compliance* etc. Per *claw-back* si intende invece la restituzione di un compenso già pagato al personale. Le clausole di *claw-back* possono riguardare sia i pagamenti up-front sia quelli oggetto di differimento.

<sup>8</sup> Tali deroghe sono approvate dal Consiglio di Amministrazione e sono portate, alla prima occasione utile, a conoscenza dell'Assemblea e del Collegio Sindacale.

**componente variabile sarà quindi differita, per una quota pari al 40% e per un periodo di tempo non inferiore a 3 anni.** Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato<sup>9</sup>, la percentuale da differire non sarà inferiore al 60%.

16.2 Il Consiglio di Amministrazione può altresì prevedere che una percentuale della Quota Variabile del Personale più Rilevante sia assegnata in strumenti finanziari emessi dalla SIM, ivi incluse azioni, così come strumenti finanziari ad esse collegati ovvero incorporanti il diritto di conversione in azioni della SIM. Tali assegnazioni sono soggette alle regole sul differimento di cui al precedente articolo 16.1.

## 17 Definizione della Quota Variabile da riconoscere all'Amministratore Delegato

17.1 L'importo della Quota Variabile da riconoscere all'Amministratore Delegato è determinato come segue:

(i) sulla base di uno o più dei seguenti indicatori di performance:

a) risultati economici della SIM nel periodo di riferimento, misurati facendo principalmente riferimento al EBITDA, e scostamento rispetto ai risultati previsti a *budget*;

(ii) sulla base di uno o più dei seguenti indicatori qualitativi:

a) capacità organizzativa e di coordinamento delle diverse aree della SIM;

b) capacità dimostrata nella selezione, gestione e nella motivazione delle risorse umane;

c) individuazione e sviluppo di iniziative che favoriscono la crescita della SIM;

d) gestione dei rapporti di *corporate governance* con investitori attuali e prospettici.

17.2 L'importo della Quota Variabile è determinato sulla base di indicatori di performance e indicatori qualitativi valorizzati in coerenza con quanto in merito previsto dal Sistema di Valutazione ed Incentivi del Personale della SIM.

17.3 L'importo della Quota Variabile da riconoscere all'Amministratore Delegato, determinato conformemente ai criteri di cui all'art. 17.1 di cui sopra e quella oggetto di differimento ai sensi del paragrafo 16, è soggetto a meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw back*). In particolare, tale importo potrà essere significativamente ridotto o sospeso da parte del Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale, al verificarsi di almeno uno degli eventi di seguito riportati:

(i) Mancato raggiungimento dei Gates, anno per anno vigenti, previsti per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota differita.

<sup>9</sup> Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: *i*) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani; *ii*) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della SIM

- (ii) report delle Funzioni di controllo in merito a fattispecie direttamente imputabili all'operato dell'Amministratore Delegato con giudizio sfavorevole o in prevalenza sfavorevole;
- (iii) report della Funzione Risk Management che evidenzino scostamenti dalle soglie stabilite a presidio dei rischi di sostenibilità, protratte per oltre sei mesi dal primo scostamento;
- (iv) instaurazione di un contenzioso di natura rilevante dove la SIM sia parte convenuta per fatti o omissioni, i quali, a seguito di indagine interna, appaiono imputabili all'Amministratore Delegato;
- (v) accertamenti ispettivi da parte di un'autorità di vigilanza, all'esito dei quali siano contestate alla SIM violazioni della disciplina applicabile e avviati procedimenti sanzionatori amministrativi o provvedimenti di maggior rigore;
- (vi) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la SIM;
- (vii) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM;
- (viii) gravi irregolarità amministrative;
- (ix) violazioni di codici etici o di condotta, con colpa e o dolo, che arrechino danno alla SIM.

- 17.4 Nei precedenti punti (iv) e (vii), una parte o l'intera Quota Variabile è trattenuta fino all'esito del giudizio di primo grado, ovvero alla conclusione del procedimento sanzionatorio.
- 17.5 L'importo della Quota Variabile da riconoscere all'Amministratore Delegato non può comunque eccedere il **500%** dell'importo della Quota Fissa.

## **18 Definizione della Quota Variabile da riconoscere al Direttore Generale**

- 18.1 L'importo della Quota Variabile da riconoscere al Direttore Generale è determinato come segue:
- (i) sulla base di uno o più dei seguenti indicatori di performance:
    - a) risultati economici della SIM nel periodo di riferimento, misurati facendo principalmente riferimento al EBITDA, e scostamento rispetto ai risultati previsti a *budget*;
  - (ii) sulla base di uno o più dei seguenti indicatori qualitativi:
    - a) capacità organizzativa e di coordinamento delle aree della SIM a proprio diretto riporto;
    - b) capacità dimostrata nella selezione, gestione e nella motivazione del personale impiegato nelle aree/funzioni a proprio diretto riporto;
    - c) proposta ed implementazione di iniziative che favoriscono la crescita e migliorano l'efficienza della SIM, con particolare riguardo alle aree di propria diretta competenza (i.e. Area IT, , Contabilità, Back Office e Operations, Organizzazione);
    - d) gestione dei rapporti di *corporate governance* con investitori attuali e prospettici.

- 18.2 L'importo della Quota Variabile è determinato sulla base di indicatori di performance e indicatori qualitativi valorizzati in coerenza con quanto in merito previsto dal Sistema di Valutazione ed Incentivi del Personale della SIM. L'importo della Quota Variabile da riconoscere al Direttore Generale, determinato conformemente ai criteri di cui all'art. 18.1 di cui sopra e quella oggetto di differimento ai sensi del paragrafo 16, è soggetto a meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw back*). In particolare, tale importo potrà essere significativamente ridotto o sospeso da parte del Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale, al verificarsi di almeno uno degli eventi di seguito riportati:
- (i) Mancato raggiungimento dei Gates, anno per anno vigenti, previsti per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota differita
  - (ii) report delle Funzioni di controllo in merito a fattispecie direttamente imputabili all'operato del Direttore Generale con giudizio sfavorevole o in prevalenza sfavorevole;
  - (iii) instaurazione di un contenzioso di natura rilevante dove la SIM sia parte convenuta per fatti o omissioni, i quali, a seguito di indagine interna, appaiono imputabili, fra gli altri, al Direttore Generale;
  - (iv) accertamenti ispettivi da parte di un'autorità di vigilanza, all'esito dei quali siano contestate alla SIM violazioni della disciplina applicabile e avviati procedimenti sanzionatori amministrativi o provvedimenti di maggior rigore;
  - (v) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la SIM;
  - (vi) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM;
  - (vii) gravi irregolarità amministrative;
  - (viii) violazioni di codici etici o di condotta, con colpa e/o dolo, che arrechino danno alla SIM.
- 18.3 Nei precedenti punti (iii) e (vi), una parte o l'intera Quota Variabile è trattenuta fino all'esito del giudizio di primo grado, ovvero alla conclusione del procedimento sanzionatorio.
- 18.4 L'importo della Quota Variabile da riconoscere al Direttore Generale non può comunque eccedere il **500%** dell'importo della Quota Fissa.

## **19 Definizione della Quota Variabile da riconoscere al Responsabile della “Direzione Investimenti”**

- 19.1 L'importo della Quota Variabile da riconoscere al Responsabile della Direzione Investimenti, e è determinato come segue:
- (i) sulla base di uno o più dei seguenti indicatori di performance (di tipo quantitativo):
    - a) risultati economici della SIM e di tutte le *business unit* della Direzione Investimenti nel periodo di riferimento, misurati principalmente mediante EBITDA, e scostamento rispetto ai risultati previsti a budget;

b) performance delle linee di gestione rispetto ai parametri di riferimento e relativa stabilità nel corso del tempo e livello di rischio delle linee di gestione rispetto ai parametri di riferimento (adottati dal Consiglio di Amministrazione) e reattività rispetto a shock di mercato. In particolare il Consiglio di Amministrazione della SIM, al fine di disincentivare l'assunzione di rischi eccessivi e scoraggiare comportamenti gestionali non in linea con il profilo di rischio atteso, ha approvato **“il drawdown giornaliero cumulato”** quale indicatore di rischio oggetto di monitoraggio ai fini della determinazione della componente variabile. Il drawdown giornaliero viene calcolato come la massima riduzione percentuale del P&L cumulato individuale rispetto al proprio massimo storico raggiunto durante l'anno, rapportato al capitale di rischio assegnato al singolo gestore come specificato nelle Schede di Valutazione individuali. Tale capitale rappresenta una quota della massa del portafoglio complessivamente gestito, e la somma dei capitali di rischio attribuiti a ciascun gestore che opera sullo stesso portafoglio corrisponde all'intera massa di riferimento. Al superamento di soglie predefinite, la componente variabile della remunerazione viene ridotta in maniera automatica e proporzionale, secondo quanto stabilito nel Sistema di Valutazione ed Incentivi del Personale della SIM.

(ii) sulla base di uno o più dei seguenti indicatori qualitativi:

- a. capacità organizzativa e di coordinamento delle diverse aree afferenti alla Direzione Investimenti;
- b. qualità, quantità e puntualità del supporto informativo sui mercati e sull'attività gestionale forniti al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Investimenti;
- c. affidabilità e capacità di portare a compimento quanto richiesto dal Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Delegato.

19.2 L'importo della Quota Variabile è determinato sulla base di indicatori di performance e indicatori qualitativi valorizzati in coerenza con quanto in merito previsto dal Sistema di Valutazione ed Incentivi del Personale della SIM.

19.3 L'importo della Quota Variabile da riconoscere al Responsabile della Direzione Investimenti, determinato conformemente ai criteri di cui all'art. 19.1 di cui sopra, inclusa la tranche oggetto di differimento ai sensi del paragrafo 16, è soggetto a meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw back*). In particolare, tale importo potrà essere significativamente ridotto o sospeso da parte del Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale, al verificarsi di almeno uno degli eventi di seguito riportati:

- i. Mancato raggiungimento dei Gates, anno per anno vigenti, previsti per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota differita
- ii. report delle Funzioni di controllo in merito a fattispecie direttamente imputabili all'operato della risorsa con sfavorevole o prevalentemente sfavorevole;

- iii. report della Funzione Risk Management che evidenzino scostamenti dalle soglie stabilite a presidio dei rischi di sostenibilità, protratte per oltre sei mesi dal primo scostamento;
  - iv. instaurazione di un contenzioso di natura rilevante dove la SIM sia parte convenuta per fatti o omissioni, i quali, a seguito di indagine interna, appaiono imputabili al Responsabile della Direzione Investimenti;
  - v. accertamenti ispettivi da parte di un'autorità di vigilanza, all'esito dei quali siano contestate alla Direzione Investimenti, violazioni della disciplina applicabile e avviati procedimenti sanzionatori amministrativi o provvedimenti di maggior rigore;
  - vi. comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la SIM;
  - vii. comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM;
  - viii. comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la SIM;
  - ix. comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM;
  - x. violazioni di codici etici o di condotta, con colpa e/o dolo, che arrechino danno alla SIM.
- 19.4 Nei precedenti punti (iv) e (v), una parte o l'intera Quota Variabile è trattenuta fino all'esito del giudizio di primo grado, ovvero alla conclusione del procedimento sanzionatorio.
- 19.5 L'importo della Quota Variabile da riconoscere al Responsabile della Direzione Investimenti non può comunque eccedere il **500%** dell'importo della Quota Fissa.
- 20 Definizione della Quota Variabile da riconoscere al Responsabile del Dipartimento Negoziazione e RTO**
- 20.1 L'importo della Quota Variabile da riconoscere al Responsabile del Dipartimento Negoziazione e RTO è determinato come segue:
- (i) sulla base di uno o più dei seguenti indicatori di performance (di tipo quantitativo):
    - a. risultati economici della SIM e del risultato del Dipartimento Negoziazione e RTO nel periodo di riferimento, misurati principalmente mediante EBITDA, e scostamento rispetto ai risultati previsti a budget;
  - (ii) sulla base di uno o più dei seguenti indicatori qualitativi:
    - b. capacità organizzativa e di coordinamento del Dipartimento Negoziazione ed RTO al proprio interno e con la Direzione Investimenti;
    - c. sviluppo di relazioni con nuove controparti OTC sul mercato repo;
    - d. affidabilità e capacità di portare a compimento quanto richiesto dal Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Delegato.
- 20.2 L'importo della Quota Variabile è determinato sulla base di indicatori di performance e indicatori qualitativi valorizzati in coerenza con quanto in merito previsto dal Sistema di Valutazione ed Incentivi del Personale della SIM.
- 20.3 L'importo della Quota Variabile da riconoscere al Responsabile del Dipartimento Negoziazione e RTO determinato conformemente ai criteri di cui all'art. 20.1 di cui sopra e

quella oggetto di differimento ai sensi del paragrafo 16, è soggetto a meccanismi di correzione ex post. significativamente ridotto o sospeso da parte del Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale, al verificarsi di almeno uno degli eventi di seguito riportati:

- i. Mancato raggiungimento dei Gates, anno per anno vigenti, previsti per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota differita
- ii. report delle Funzioni di controllo in merito a fattispecie direttamente imputabili all'operato della risorsa con sfavorevole o prevalentemente sfavorevole;
- iii. instaurazione di un contenzioso di natura rilevante dove la SIM sia parte convenuta per fatti o omissioni, i quali, a seguito di indagine interna, appaiono imputabili, rispettivamente, al Responsabile del Dipartimento Negoziazione ed RTO;
- iv. accertamenti ispettivi da parte di un'autorità di vigilanza, all'esito dei quali siano contestate al Dipartimento Negoziazione ed RTO violazioni della disciplina applicabile e avviati procedimenti sanzionatori amministrativi o provvedimenti di maggior rigore;
- v. comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la SIM;
- vi. comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM;
- vii. violazioni di codici etici o di condotta, con colpa e/o dolo, che arrechino danno alla SIM.

20.4 Nei precedenti punti (iii) e (iv), una parte o l'intera Quota Variabile è trattenuta fino all'esito del giudizio di primo grado, ovvero alla conclusione del procedimento sanzionatorio.

20.5 L'importo della Quota Variabile da riconoscere al Responsabile del Dipartimento Negoziazione ed RTO non può comunque eccedere il **500%** dell'importo della Quota Fissa.

## **21 Definizione della Quota Variabile da riconoscere al Responsabile dell'Unità "Gestione PIF"**

21.1 L'importo della Quota Variabile da riconoscere al Responsabile della Gestione PIF è determinato come segue:

- (i) sulla base di uno o più dei seguenti indicatori di performance (di tipo quantitativo):
  - a. risultati economici della SIM e della *business unit* a lui riconducibile nel periodo di riferimento, misurati principalmente mediante EBITDA, e scostamento rispetto ai risultati previsti a budget;
  - b. performance delle linee di gestione rispetto ai parametri di riferimento e relativa stabilità nel corso del tempo e livello di rischio delle linee di gestione rispetto ai parametri di riferimento (adottati dal Consiglio di Amministrazione) e reattività rispetto a shock di mercato. In particolare, la SIM al fine di disincentivare l'assunzione di rischi eccessivi, scoraggiando comportamenti gestionali non in linea con il profilo di rischio atteso, ha adottato "il drawdown giornaliero

cumulato” quale indicatore di rischio oggetto di monitoraggio ai fini della determinazione della componente variabile. Tale indicatore viene calcolato come la massima riduzione percentuale del P&L cumulato individuale rispetto al proprio massimo storico raggiunto durante l’anno, rapportato al capitale di rischio assegnato al singolo gestore come specificato nelle Schede di Valutazione individuali. Tale capitale rappresenta una quota della massa del portafoglio complessivamente gestito, e la somma dei capitali di rischio attribuiti a ciascun gestore che opera sullo stesso portafoglio corrisponde all’intera massa di riferimento. Al superamento di soglie predefinite, la componente variabile della remunerazione viene ridotta in maniera automatica e proporzionale, secondo quanto stabilito nel Sistema di Valutazione ed Incentivi del Personale della SIM.

(ii) sulla base di uno o più dei seguenti indicatori qualitativi:

- c. capacità organizzativa e di coordinamento del Team di Gestione PIF al proprio interno e ai rapporti con le controparti di mercato;
- d. efficientamento dell’operatività sui mercati emergenti cercando nuove nicchie più liquide;
- e. sviluppo di nuovi sistemi basati su elementi di Intelligenza Artificiale a supporto del team di gestione.

21.2 L’importo della Quota Variabile è determinato sulla base di indicatori di performance e indicatori qualitativi valorizzati in coerenza con quanto in merito previsto dal Sistema di Valutazione ed Incentivi del Personale della SIM.

21.3 L’importo della Quota Variabile da riconoscere al Responsabile dell’Unità Gestione PIF, determinato conformemente ai criteri di cui all’art. 21.1 di cui sopra e quella oggetto di differimento ai sensi del paragrafo 16, è soggetto a meccanismi di correzione ex post, significativamente ridotto o sospeso da parte del Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale, al verificarsi di almeno uno degli eventi di seguito riportati:

- i. Mancato raggiungimento dei Gates, anno per anno vigenti, previsti per l’esercizio precedente l’anno di erogazione di ciascuna quota differita
- ii. report delle Funzioni di controllo in merito a fattispecie direttamente imputabili all’operato della risorsa con sfavorevole o prevalentemente sfavorevole;
- iii. report della Funzione Risk Management che evidenzino scostamenti dalle soglie stabilite a presidio dei rischi di sostenibilità, protratte per oltre sei mesi dal primo scostamento;
- iv. instaurazione di un contenzioso di natura rilevante dove la SIM sia parte convenuta per fatti o omissioni, i quali, a seguito di indagine interna, appaiono imputabili al Responsabile;
- v. accertamenti ispettivi da parte di un’autorità di vigilanza, all’esito dei quali siano contestate al Responsabile della Gestione PIF, violazioni della disciplina applicabile e avviati procedimenti sanzionatori amministrativi o provvedimenti di maggior rigore;
- vi. comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la SIM;

- vii. comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM;
  - viii. violazioni di codici etici o di condotta, con colpa e/o dolo, che arrechino danno alla SIM.
- 21.4 Nei precedenti punti (iii) e (iv), una parte o l'intera Quota Variabile è trattenuta fino all'esito del giudizio di primo grado, ovvero alla conclusione del procedimento sanzionatorio.
- 21.5 L'importo della Quota Variabile da riconoscere al Responsabile della Gestione PIF non può comunque eccedere il **500%** dell'importo della Quota Fissa.

## **22 Definizione della Quota Variabile da riconoscere ai membri del Team di Gestione**

22.1 L'importo della Quota Variabile da riconoscere ai membri del Team di Gestione è determinato come segue:

- (i) sulla base di uno o più dei seguenti indicatori di performance (di tipo quantitativo):
  - a. risultati economici della SIM nel periodo di riferimento, misurati principalmente mediante la presenza di un utile riferito al periodo della *business unit*, e scostamento rispetto ai risultati previsti a budget in coerenza con quanto in merito previsto dal Sistema di Valutazione ed Incentivi del Personale della SIM;
  - b. performance delle linee di gestione rispetto ai parametri di riferimento e relativa stabilità nel corso del tempo
  - c. livello di rischio delle linee di gestione rispetto ai parametri di riferimento (adottati dal Consiglio di Amministrazione) e reattività rispetto a shock di mercato. In particolare la SIM al fine di disincentivare l'assunzione di rischi eccessivi, scoraggiando comportamenti gestionali non in linea con il profilo di rischio atteso, ha adottato "il drawdown giornaliero cumulato" quale indicatore di rischio oggetto di monitoraggio ai fini della determinazione della componente variabile. Il drawdown giornaliero cumulato è calcolato come la massima riduzione percentuale del P&L cumulato individuale rispetto al proprio massimo storico raggiunto durante l'anno, rapportato al capitale di rischio assegnato al singolo gestore come specificato nelle Schede di Valutazione individuali. Tale capitale rappresenta una quota della massa del portafoglio complessivamente gestito, e la somma dei capitali di rischio attribuiti a ciascun gestore che opera sullo stesso portafoglio corrisponde all'intera massa di riferimento. Al superamento di soglie predefinite, la componente variabile della remunerazione viene ridotta in maniera automatica e proporzionale, secondo quanto stabilito nel Sistema di Valutazione ed Incentivi del Personale della SIM.

- (ii) sulla base di uno o più dei seguenti indicatori qualitativi:

- Il rispetto, nel corso del periodo di valutazione, della soglia minima stabilita in termini di rating ESG medio mensile del portafoglio complessivo del fondo/prodotto gestito in delega;
  - la capacità di instaurare e mantenere relazioni di qualità con le controparti;
  - la partecipazione attiva alla generazione e circolazione di idee di investimento a beneficio di tutti i membri del team.
- 22.2 L'importo della Quota Variabile è determinato sulla base di indicatori di performance e indicatori qualitativi valorizzati in coerenza con quanto in merito previsto dal Sistema di Valutazione ed Incentivi del Personale della SIM.
- 22.3 L'importo della Quota Variabile da riconoscere ai membri del Team di Gestione, determinato conformemente ai criteri di cui all'art. 22.1 di cui sopra e quella oggetto di differimento ai sensi del paragrafo 16, è soggetto a meccanismi di correzione ex post. In particolare, tale importo potrà essere ridotto o sospeso al verificarsi di almeno uno degli eventi di seguito riportati:
- i. mancato raggiungimento dei Gates, anno per anno vigenti, previsti per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota differita
  - ii. report delle Funzioni di controllo in merito a fattispecie direttamente imputabili all'operato della risorsa con sfavorevole o prevalentemente sfavorevole;
  - iii. report della Funzione Risk Management che evidenzino scostamenti dalle soglie stabilite a presidio dei rischi di sostenibilità, protratte per oltre sei mesi dal primo scostamento;
  - iv. instaurazione di un contenzioso di natura rilevante dove la SIM sia parte convenuta per fatti o omissioni, i quali, a seguito di indagine interna, appaiono imputabili al/ai membro/i del Team di Gestione;
  - v. accertamenti ispettivi da parte di un'autorità di vigilanza, all'esito dei quali siano contestate al/ai membro/i del Team di Gestione, violazioni della disciplina applicabile e avviati procedimenti sanzionatori amministrativi o provvedimenti di maggior rigore;
  - vi. comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la SIM;
  - vii. comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM;
  - viii. violazioni di codici etici o di condotta, con colpa e/o dolo, che arrechino danno alla SIM.
- 22.4 Nei precedenti punti (iv) e (v), una parte o l'intera Quota Variabile è trattenuta fino all'esito del giudizio di primo grado, ovvero alla conclusione del procedimento sanzionatorio.
- 22.5 L'importo della Quota Variabile da riconoscere ai membri del Team di Gestione non può comunque eccedere il **500%** dell'importo della Quota Fissa.

## **23 Definizione della Quota Variabile da riconoscere ai responsabili delle Funzioni di controllo (ove identificati internamente), ai consiglieri e ai sindaci.**

- 23.1 In conformità con quanto previsto nell'art. 17-sexies, commi 3 e 4, delle Disposizioni di Banca d'Italia, la remunerazione dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. La remunerazione variabile non è collegata ai risultati economici, fermo restando il vincolo all'attribuzione della eventuale parte variabile rappresentato dal verificarsi delle condizioni del "gate". L'eventuale remunerazione variabile è collegata agli obiettivi qualitativi definiti nelle schede di valutazione individuale in termini attinenti ai compiti ed alle responsabilità di ciascuna funzione di controllo. Per il 2025 è individuato all'interno di questa categoria il Responsabile della Funzione Risk Management, mentre i Responsabili delle altre funzioni di controllo sono individuati esternamente in virtù di accordi di outsourcing e non si prevedono per essi incentivazioni variabili.
- 23.2 Per i Consiglieri non esecutivi e indipendenti, nonché per i membri del Collegio Sindacale non sono previste incentivazioni variabili.

## **24 Definizione della Quota Variabile da riconoscere al restante Personale più Rilevante**

- 24.1 Per tutti i restanti membri del Personale Più Rilevante, identificati in base ad uno dei criteri quantitativi o qualitativi definiti nella politica di identificazione del personale più rilevante, di cui all'Allegato A della presente politica, valgono i criteri di definizione della Quota Variabile applicati al personale non rilevante, di cui al successivo paragrafo 25, ad esclusione dell'articolo 25.2. Per il Personale Più Rilevante vale, in ogni caso, la regola del differimento, salvo che l'importo della Quota Variabile riconosciuta non sia inferiore alla soglia di materialità di cui al paragrafo 15.3.

## **25 Criteri di definizione della Quota Variabile del personale considerato non rilevante**

- 25.1 La Quota Variabile del personale considerato non rilevante è determinata dalla SIM secondo il meccanismo dell'entry gate definito al precedente art. 14 e tenendo conto della valutazione annuale della performance dei medesimi sulla base dei seguenti parametri:
- (i) impegno del personale nell'esecuzione delle proprie mansioni;
  - (ii) raggiungimento dei risultati e degli obiettivi annualmente determinati;
  - (iii) rispetto della normativa aziendale vigente ivi inclusi eventuali codici etici o di condotta.
- 25.2 La Quota Variabile del personale considerato non rilevante **non è soggetta a differimento.**
- 25.3 La definizione della Quota Variabile del personale considerato non rilevante è soggetta a meccanismi di correzione *ex post*. In particolare, la Quota Variabile del personale considerato non rilevante potrà essere ridotta o sospesa al verificarsi di almeno uno degli eventi di seguito riportati:

- (i) accertamenti ispettivi da parte di un'autorità di vigilanza, all'esito dei quali siano contestate alla SIM violazioni della disciplina applicabile;
- (ii) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la SIM;
- (iii) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM.
- (iv) violazioni di codici etici o di condotta, con colpa e/o dolo, che arrechino danno alla SIM.

All'atto dell'erogazione della componente variabile, se non già espressamente previsto da apposita clausola del contratto di lavoro in essere, il personale considerato non rilevante sottoscrive una dichiarazione con la quale riconosce ed accetta i meccanismi di correzione e si impegna a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare i meccanismi di correzione del rischio relativi alla retribuzione variabile di cui sopra.

## **26 Compensi per conclusione/cessazione anticipata (*golden parachute*)**

26.1 Qualora la SIM intenda prevedere l'attribuzione in favore del Personale più Rilevante di compensi rientranti nella nozione di *golden parachutes*, così come precisata nell'ambito delle Disposizioni di Banca d'Italia, la stessa si atterrà alle disposizioni vigenti in materia, ivi compresa la disposizione secondo la quale i criteri per la determinazione del compenso sono approvati dall'Assemblea della SIM.

## **Allegato A – Politica di Identificazione del Personale Più Rilevante 2026**

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.

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.

L'applicazione dei suddetti criteri quantitativi si basa sulle previsioni dell'articolo 5 del Regolamento UE, relativo al calcolo della retribuzione complessiva attribuita. Pertanto:

1. tutti gli importi della remunerazione fissa e variabile sono calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno;
2. l'anno di riferimento per la remunerazione variabile di cui tengono conto nel calcolo della remunerazione complessiva è l'anno precedente l'esercizio finanziario nel quale è attribuita la remunerazione variabile oppure l'anno precedente l'esercizio finanziario per il quale è attribuita la remunerazione variabile.

Alla luce di ciò, alla data di approvazione della presente Politica, il Consiglio di Amministrazione della SIM ha valutato il perimetro del personale 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;
- (iv) il numero dei soggetti identificati per la prima volta

<b>Criteria qualitativi (ex art. 3 Regolamento UE)</b>	<b>Dettaglio perimetro personale rilevante <sup>(10)</sup></b>	<b>Identificazione del personale rilevante</b>	<b>Prima identificazione</b>
<i>1) Appartiene all'organo di gestione</i>	Amministratore delegato	Dario Negri	
<i>2) Appartiene all'organo supervisione strategica</i>	Consigliere con deleghe alla "Gestione dei Portafogli PIF"	Gianluca Negri	
	Consigliere esecutivo responsabile della Funzione Antiriciclaggio	Filippo Berneri	
<i>3) Appartiene all'alta dirigenza <sup>(11)</sup></i>	Direttore Generale	Marco Borsa	
	Responsabile della Direzione Investimenti	Andrea Cecchin	
	Responsabile del Dipartimento Negoziazione ed RTO	Gregory Pession	
	Membri dei Team di Gestione afferenti alle varie <i>business unit</i>	Alessandro Avagliano Lorenzo Avezzu Paolo Baggio Michele Basilicata Marco Brazzoduro Sergio Buscaroli Carlo Cambiaghi Paolo Devecchi Nico Di Seri Arcangelo Mancino Corradino Mazza Marco Micheletti Andrea Pace Anna Pensieri	

<sup>10</sup> I componenti dell'organo di controllo, pur rientrando nella definizione di personale rilevante, esulano dal presente perimetro in quanto non destinatari di alcuna Remunerazione Variabile

<sup>11</sup> 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.

		Maria Grazia Tierno Simone Tonelli Gianluca Baldoni Andrea Dalcanton Marco Villano Mario Zanchetta	
	Membri del Team Negoziazione e RTO	Corrado Verri	
<i>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;</i>	N/A		
<i>5) Il membro del personale ha responsabilità manageriali per le attività di una funzione di controllo</i>	Responsabile della funzione di Risk Management	Francesco Bettoni	
<i>6) Il membro del personale ha responsabilità manageriali per la prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo;</i>	N/A		
<i>7) Responsabile rischi di un'unità operativa o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di un rischio</i>	N/A		

<i>sostanziale cui è esposta l'impresa di investimento</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			
	Responsabile IT	Simone Alfonsi	
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.	N/A		
<b>Totale dei soggetti identificati in base a criteri qualitativi</b>		<b>29</b>	<b>0</b>
<b>Criteri quantitativi (ex art. 4 Regolamento UE)</b>	<b>Dettaglio perimetro personale rilevante</b>	<b>Identificazione del personale rilevante</b>	<b>Prima identificazione</b>
1) Retribuzione $\geq 500.000$ Euro ("retribuzione più elevata")	N/A		
2) Rientrante nel 0,3% del personale con retribuzione più elevata	N/A		
3) Retribuzione $\geq$ retribuzione minima attribuita ad uno dei soggetti che soddisfano i criteri di cui ai punti 1), 3).	Ufficio Organizzazione Responsabile Back Office	Elena Bolognesi Chiara Chiodi	Sì

5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14) della tabella precedente			
<b>Totale dei soggetti identificati in base a criteri quantitativi</b>		<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Totale Membri del Personale più rilevante</b>		<b>31</b>	<b>1</b>

Per il 2026, il numero totale di membri del Personale più rilevante è di 31 soggetti, vale a dire 1 in meno rispetto al 2025, per effetto delle dimissioni di due membri del Team di Gestione e della prima identificazione di un nuovo membro fra i soggetti identificati in base ai criteri quantitativi. Per l'esercizio 2026 vi è pertanto una sola nuova identificazione (nel 2025 le nuove identificazioni erano state 5).