

**Sintesi della Relazione informativa del Consiglio di Amministrazione per l'Assemblea
sulle Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2025**

1. PREMESSA

Il “Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF (d.lgs. n. 58/1998) – Provvedimento della Banca di Italia del 5 dicembre 2019” (il “**Regolamento**”), modificato in data 23 dicembre 2022, dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/2034 (IFD) e definisce alla Parte II, Titolo IV, i requisiti organizzativo-prudenziali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (le “Disposizioni di Banca d’Italia”) che le SIM (fatte salve le eccezioni e precisazioni ivi previste) sono tenute ad applicare.

Rilevano, altresì, i seguenti Regolamenti delegati (UE) ed orientamenti emanati dall’EBA (congiuntamente gli “**Orientamenti EBA**”):

- 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.
- 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 su sane politiche di remunerazione ai sensi dell’articolo 74, paragrafo 3, e dell’articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull’informativa ai sensi dell’articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013, emanati dall’EBA il 27 giugno 2016 (ABE/GL/2015/22);
- Orientamenti sull’esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. *high earners* (ABE/GL/2014/07) e sull’esercizio di *benchmarking* in materia di remunerazioni (ABE/GL/2014/08), emanati dall’EBA il 16 luglio 2014;
- Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (ABE/GL/2016/06), emanati dall’EBA il 13 dicembre 2016.

Le Disposizioni di Banca d’Italia e i menzionati Regolamenti delegati (UE) e 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. In tale quadro normativo, Replica SIM S.p.A. (di seguito anche “**Replica**”, la “**Società**” o la “**SIM**”), ai fini delle Disposizioni di Banca d’Italia, è classificata come “SIM di classe 2 non significativa”, cui si applica la disciplina prevista per le banche di minore dimensione e complessità, che prevede la disapplicazione di alcune delle prescrizioni regolamentari.

Replica SIM ai sensi delle previsioni indicate nelle Disposizioni di Banca d’Italia ha quindi:

- i) svolto un’attività di individuazione del “personale più rilevante”, cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere impatto sul profilo di rischio dell’intermediario, ai sensi del Regolamento delegato UE 604/2014; alcune categorie di soggetti, secondo il dettato regolamentare, si presumono, salvo prova contraria dell’intermediario, rientrare sicuramente nella nozione di “personale rilevante”; in particolare, si tratta di:

- (a) amministratori con incarichi esecutivi;
 - (b) amministratore delegato, direttore generale e responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
 - (c) responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno (se internamente identificati);
 - (d) altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo;
 - (e) dipendenti la cui remunerazione sia compresa nella medesima fascia retributiva delle categorie sub (b) e (d);
- ii)** non riconosciuto ai consiglieri non esecutivi meccanismi di incentivazione ovvero, laddove presenti, questi ultimi rappresentano una parte non significativa della remunerazione complessiva;
- iii)** non attribuito ai componenti del Collegio Sindacale alcuna forma di remunerazione variabile;
- iv)** definito le restrizioni poste sui compensi dei soggetti che svolgono funzioni di controllo, al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi;
- v)** stabilito il divieto per i dipendenti della Società di avvalersi di strategie di copertura personali o di assicurazioni sulla retribuzione, al fine di evitare che siano alterati o inficiati gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi delineati nella *Policy* aziendale;
- vi)** fissato *ex ante*, come richiesto dalla normativa, l'incidenza della parte variabile rispetto a quella fissa e previsto che la parte fissa sia sufficientemente elevata, in modo da consentire una contrazione, anche sensibile, della parte variabile in relazione ai risultati conseguiti, corretti per i rischi assunti;
- vii)** determinato la struttura della componente variabile della remunerazione, individuandone:
- (a) i criteri di definizione; in particolare, la normativa richiede all'intermediario che la componente variabile sia parametrata a indicatori di *performance* e misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale; essa deve altresì basarsi su risultati effettivi e duraturi tenendo in considerazione gli obiettivi qualitativi ed i parametri individuati, oggettivi e di immediata valutazione;
 - (b) i meccanismi di correzione *ex-ante* ed *ex-post* (*malus* o *claw back*) cui è soggetta, al fine di riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o raggiunti;
- viii)** disciplinato il ruolo degli organi societari e delle funzioni aziendali nel processo di elaborazione e controllo sulle politiche e prassi di remunerazione.

Replica, con periodicità annuale, analizza le remunerazioni erogate nell'esercizio precedente in relazione ad amministratori, sindaci e dipendenti, per valutare la loro conformità con la regolamentazione applicabile e stabilire se vi siano aspetti sui quali si renda necessario od opportuno apportare degli interventi correttivi.

2. LE REMUNERAZIONI ATTUALMENTE EROGATE DA REPLICA SIM

Ai fini della presente analisi, si considerano le remunerazioni erogate per l'esercizio 2025 alle seguenti categorie di soggetti

A) Personale considerato come "più rilevante"

Tabella 1

Criteria qualitativi (ex art. 3 Regolamento UE)	Categoria Personale più rilevante (1)	N. soggetti identificati come personale rilevante	N. soggetti identificati per la prima volta
1) <i>Appartiene all'organo di gestione</i>	Amministratore delegato	1	
2) <i>Appartiene all'organo supervisione strategica</i>	Consigliere con deleghe alla Gestione dei Portafogli PIF"	1	
	Consigliere esecutivo, esponente antiriciclaggio e responsabile della Funzione Antiriciclaggio	1	
3) <i>Appartiene all'alta dirigenza(2)</i>	Direttore Generale	1	
	Responsabile della Direzione Investimenti	1	
	Responsabile del Dipartimento Negoziazione ed RTO	1	1
	Membri del Team Negoziazione ed RTO	1	
	Membri dei Team di Gestione di Portafogli	22	3
4) <i>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		
5) <i>Il membro del personale ha responsabilità manageriali per le attività di una funzione di controllo</i>	Responsabile Risk Management	1	

¹ 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

² 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.

6) Il membro del personale ha responsabilità manageriali per la prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo;	N/A		
7) Responsabile rischi di un'unità operativa o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di un rischio sostanziale cui è esposta l'impresa di investimento	N/A		
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	Referente esternalizzazioni		
	Responsabile IT	1	
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		
Totale soggetti identificati secondo criteri qualitativi		31	4
Criteri quantitativi (ex art. 4 Regolamento UE)	Dettaglio perimetro personale rilevante	Identificazione del personale rilevante	Prima identificazione
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), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14) della tabella precedente	Responsabile Ufficio Organizzazione	1	1
Totale soggetti identificati secondo criteri quantitativi		1	1
TOTALE SOGGETTI RILEVANTI		32	5

Per il 2025, il numero totale di membri del Personale più rilevante è di 32 soggetti (in linea con il dato del 2024, ma con nominativi diversi), di cui 31 individuati in base a criteri qualitativi (31 nel 2024) e 1 in base a criteri quantitativi. Il numero totale di nuove identificazioni - per effetto di assunzioni e/o applicazione dei criteri di identificazione - è di 5 persone (nel 2024 le nuove identificazioni erano state 9).

B) Personale considerato come “non rilevante”

Tabella 2

Dettaglio perimetro personale non rilevante	
Team di Back Office	5 Membri
Addetto alla Negoziazione	1 Membro
Area IT	1 Membro
Area Amministrazione	1 Membro
Servizi	2 Membri
Tirocinanti	2 Membri

Con riferimento al “personale non rilevante”, la politica di remunerazione adottata dalla Società ha previsto che, al ricorrere di predeterminate condizioni di solidità patrimoniale ed economica della Società (i.e. presenza di un valore positivo del margine EBITDA, adeguata patrimonializzazione anche tenuto conto delle simulazioni da Resoconto ICARAP), si individuino una quota del bonus pool da riconoscere a tale categoria del personale della SIM, su proposta dell’Amministratore Delegato in base ai principi codificati nella medesima politica ed alle conseguenti regole fissate nel Sistema di Remunerazione e Incentivi 2025.

La Politica di remunerazione è neutrale rispetto al genere e coerente con il principio della parità retributiva.

2.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

L’Assemblea dei soci, riunita nella seduta del 30 aprile 2024, tenuto conto delle previsioni di cui all’art. 14 dello Statuto sociale in tema di designazione degli Amministratori, ha nominato il Consiglio di Amministrazione, rinnovando l’incarico ai membri del Consiglio di Amministrazione già in carica prima dello scadere dei rispettivi mandati al 31 marzo 2023. Il Consiglio di Amministrazione rimane in carica fino alla data di approvazione del bilancio relativo all’esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2026.

L’Assemblea dei soci, alla medesima data, ha determinato emolumenti fissi da corrispondersi ai componenti del Consiglio di Amministrazione, in relazione alla carica ricoperta. Tali importi non hanno subito variazioni rispetto agli emolumenti già in vigore prima del rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

Complessivamente, nell’esercizio 2025, sono stati corrisposti agli Amministratori della Società emolumenti fissi per euro 20.000. Cinque dei sette membri del Consiglio di amministrazione hanno rinunciato all’emolumento annuale deliberato a loro favore.

Parimenti, con l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, è giunto a scadenza, per compiuto mandato, l'intero Collegio sindacale. L'Assemblea dei soci, riunita nella seduta del 30 aprile 2024, ha deliberato a favore del rinnovo della carica agli stessi membri del Collegio Sindacale, che rimangono in carica fino alla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2026. L'Assemblea dei soci, alla medesima data, ha determinato gli emolumenti fissi da corrispondersi ai componenti del Consiglio di Amministrazione, in relazione alla carica ricoperta.

Complessivamente, nell'esercizio 2025, sono stati corrisposti ai sindaci emolumenti fissi per euro 40.250.

Ai Sindaci non è prevista la corresponsione di alcuna remunerazione variabile.

La Società non ha nominato un Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Si conferma inoltre che l'attuale assetto organizzativo delle funzioni di controllo, prevede:

- l'esternalizzazione, ad una società terza, della responsabilità della Funzione *Compliance*, con la sottoscrizione di uno specifico contratto che prevede la corresponsione da parte della Società di un corrispettivo annuo di seguito riportato nella tabella;
- l'esternalizzazione della responsabilità della Funzione *di Internal Audit* in capo ad una società terza con la sottoscrizione di uno specifico contratto che prevede la corresponsione da parte della Società di un corrispettivo annuo di seguito riportato nella tabella.

2.2 INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE – PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Di seguito, la Tabella 6 riporta le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite fra le diverse categorie che compongono il personale più rilevante della SIM, con indicazione degli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari. Per l'esercizio 2024, il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, ha deliberato che il pagamento della componente variabile della remunerazione sia effettuato unicamente nella forma di contanti in busta paga. Per due dei sette beneficiari risulta superata la soglia di materialità che sancisce il differimento del 30% della quota variabile di remunerazione per 12 mesi dal momento dell'approvazione del pagamento della prima tranche pari al 70% dell'importo complessivo proposto come remunerazione variabile.

Tabella 3

ATTIVITÀ	IMPORTO DEL COMPENSO FISSO (AL LORDO DELLE RITENUTE FISCALI E PREVIDENZIALI)	IMPORTO DEL COMPENSO VARIABILE (AL LORDO DELLE RITENUTE FISCALI E PREVIDENZIALI)	NUMERO DEI BENEFICIARI DEL COMPENSO VARIABILE (IN CONTANTI)
Consiglio di Amministrazione	20.000	0	0
Collegio Sindacale	40.250	0	0

Alta Direzione di cui	421.656,35	0	1
<i>Amministratore Delegato</i>	105.287,70	0	
<i>Direttore Generale</i>	152.467,93	0	
<i>Responsabile della Direzione Investimenti</i>	113.842,68	0	
<i>Responsabile del Dipartimento Negoziazione e RTO</i>	50.058,04	0	
Consigliere “Dipartimento Portafogli PIF” (<i>escluso emolumento da amministratore, cui ha rinunciato</i>)	104.999,94	0	0
Team di Gestione	1.932.497,81	323.716,53	3
Altro Personale più rilevante	202.775,68	18.197,85	1

Tutti gli importi della Tabella 3 si riferiscono a somme in contante, non avendo la SIM fatto ricorso, ai fini dell’assegnazione delle Quote Variabili 2025, ad azioni, strumenti collegati ad azioni né ad altre tipologie di strumento.

Non sono stati riconosciuti importi a titolo di remunerazione variabile garantita.

Il trattamento di fine rapporto (TFR) riconosciuto per il 2025 è di euro 182.592,18 per 46 beneficiari. Il TFR più elevato riconosciuto ad una singola persona è pari a euro 52.668,40.

Quanto al TFR versato nel corso dell’esercizio 2025, sono stati liquidati importi a titolo di TFR a personale cessato, sulla base delle ordinarie previsioni normative applicabili ai lavoratori dipendenti, per un importo complessivo pari a euro 18.698,24 su 4 beneficiari. Sono stati liquidati anticipi di TFR per euro 16.289,00 su 1 dipendente.

3. FUNZIONI E ORGANI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE E NEL CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

La normativa aziendale interna attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare e riesaminare con periodicità almeno annuale le politiche di remunerazione e incentivazione e la responsabilità per la sua corretta attuazione (*Politica di Remunerazione e Incentivazione*).

Le funzioni aziendali competenti sono coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione; segnatamente:

1. la Funzione *Compliance* rilascia un parere preventivo, non vincolante, in merito alla rispondenza della politica al quadro normativo di riferimento;
2. la Funzione *Internal Audit* verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione della SIM alla Politica di Remunerazione approvata e alla normativa;

3. la Funzione di *Risk Management* valuta preventivamente la congruità dei requisiti qualitativi e quantitativi previsti dalla Policy di Remunerazione della SIM, al fine di assicurarne la coerenza con i livelli di capitale e di liquidità della Società; inoltre, è coinvolta nel processo di misurazione dei risultati di performance a cui è collegato il riconoscimento della componente variabile di remunerazione.

4. EVOLUZIONE DELLE DINAMICHE RETRIBUTIVE PER L'ESERCIZIO SUCCESSIVO

4.1 CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO RELATIVO AL RILIEVO DI CONFORMITÀ FORMULATO DA BANCA D'ITALIA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DELLA SIM

In data 11 aprile 2025 la Società ha ricevuto il rapporto ispettivo contenente i rilievi formulati da Banca d'Italia al termine dell'accertamento condotto dal 14 ottobre 2024 al 17 gennaio 2025. Con comunicazione del 10 giugno 2025, la Società ha trasmesso a Banca d'Italia le **controdeduzioni** relative all'unico **rilievo di conformità**, concernente le politiche e prassi di remunerazione. Nella lettera di controdeduzioni, la Società ha illustrato gli interventi di modifica compiuti sulla Policy 2025 rispetto alla versione 2024, tesi a colmare tutte le carenze evidenziate dall'Autorità. Ha altresì inteso sottolineare come alcune criticità rilevate dal rapporto ispettivo fossero già state superate con la versione 2024 della politica retributiva.

L'iter ispettivo si è pienamente concluso con la *lettera di situazione aziendale* trasmessa da Banca d'Italia alla Società in data 9 settembre 2025, nella quale sono state indicate le tempistiche e le modalità dei flussi informativi periodici richiesti alla Società in merito allo stato di avanzamento del piano di rimedio relativo ai rilievi formulati. Successivamente, con **comunicazione del 6 febbraio 2026**, il Direttorio di Banca d'Italia ha informato la Società della **decisione di concludere senza l'irrogazione di sanzioni il procedimento sanzionatorio relativo al rilievo di conformità concernente le politiche di remunerazione**.

Vista la conclusione favorevole del procedimento sanzionatorio, il Consiglio di Amministrazione ha approvato e propone alla delibera dell'Assemblea dei Soci, riunita nella odierna seduta del 28 aprile 2026, una politica di remunerazione ed incentivazione per l'anno 2026 che sostanzialmente conferma l'impianto ed i dettagli della Policy 2025, discostandosene solo per riflettere alcuni cambiamenti nella identificazione del Personale più rilevante e alcune modifiche organizzative nella definizione delle *business unit*.

4.2 REVISIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DELLA SIM PER L'ESERCIZIO 2026

L'Assemblea degli Azionisti, su proposta del Consiglio di amministrazione, nella seduta del 28 aprile 2026 ha approvato la revisione e aggiornamento del documento denominato "Politica di remunerazione e incentivazione "per l'esercizio 2026.

Avendo avuto riguardo sia della conclusione favorevole del provvedimento sanzionatorio avviato da Banca d'Italia, sia dell'esito "Adeguato" dei controlli condotti dalla funzione Internal Audit sulle politiche e prassi di remunerazione relativamente all'esercizio 2025, il Consiglio di amministrazione della Società ha approvato un testo della Policy 2026 che si discosta minimamente dall'omologo documento in vigore per il 2025, in particolare confermando tutti gli elementi che hanno contribuito a colmare le carenze evidenziate da Banca d'Italia nel rilievo di conformità.

Con riguardo alla rilevata "*manca di indicatori di rischio di natura finanziaria per la correzione delle performance individuali*", si conferma, in particolare, per i *team* di gestione che effettuano attività di *trading* giornaliera, la previsione di un **meccanismo di correzione delle performance individuali che utilizza l'indicatore di rischio *maximum***

drawdown giornaliero cumulato, 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.

Trova altresì conferma la **soglia di materialità** al di sotto della quale non si applicano le specifiche regole in materia di remunerazione, ivi comprese quelle relative ai meccanismi di differimento e di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*); in particolare, la soglia in questione rimane fissata nella somma di 50.000,00 Euro, sempre che la stessa non rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua di ciascun soggetto identificato quale Personale Più Rilevante.

Analogamente, è stata riproposta la ricorrenza di un **utile di esercizio della Società** quale ulteriore condizione (c.d. entry gate) per il riconoscimento della componente variabile della remunerazione.

Infine, si conferma la novità già introdotta nel 2025 in base alla quale, negli eccezionali casi in cui la **componente variabile della remunerazione sia superiore al 300% della componente fissa**, il differimento della componente variabile per il personale più rilevante avverrà con le modalità previste nel paragrafo 8.2, punto 4, dell'Allegato 5 del Regolamento della Banca d'Italia. Ne consegue che, in tali circostanze, **la componente variabile sarà differita per un periodo di tempo pari a 3 anni e per una quota pari ad almeno il 40% che si eleva al 60% in caso di remunerazione particolarmente rilevante.**

Per quanto concerne le **modifiche rispetto al testo del 2025**, l'aggiornamento 2026 della policy ha riguardato:

- l'Allegato A alla Policy, vale a dire la **Politica di identificazione del Personale più rilevante**, che, pur non introducendo alcun cambiamento nei principi di identificazione, ha prodotto modifiche nell'elenco dei nominativi dei membri del Personale più rilevante, per effetto di **dimissioni, assunzioni e cambiamenti organizzativi**;
- la *business unit* Gardena Bond Absolute Return è stata sostituita dalla *business unit* Suntheta, in seguito al passaggio sia del portafoglio gestito e delle strategie di investimento sia del Team di gestori stesso dal primo al secondo fondo.

Tutti gli altri aspetti della politica retributiva sono rimasti invariati. Per tanto, il **Sistema di valutazione e incentivi 2026**, che la Società adotterà, con delibera del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile dopo l'approvazione della Policy, con la finalità consueta di declinare i principi della Policy stessa in un sistema più granulare e di dettaglio, vedrà confermati tutti i parametri, indicatori, e formule di calcolo già introdotti nel 2025. Eventuali modifiche negli obiettivi qualitativi assegnati al singolo membro del Personale saranno invece riflesse nelle Schede di Valutazione individuali.