

**BASILEA III –TERZO PILASTRO  
INFORMATIVA AL PUBBLICO  
ANNO 2025**

## Sommario

---

INTRODUZIONE.....	3
OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO.....	4
AMBITO DI APPLICAZIONE.....	18
FONDI PROPRI.....	18
REQUISITI DI CAPITALE.....	20
POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	26
INFORMATIVA QUALITATIVA.....	26
INFORMATIVA QUANTITATIVA.....	44

## INTRODUZIONE

---

Dal 26 giugno 2021 sono applicabili la Direttiva 2019/2034 del 27 novembre 2019 relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento (IFD) e il Regolamento (UE) 2019/2033 del 27 novembre 2019 relativo ai requisiti prudenziali delle imprese di investimento (IFR). Tali disposizioni sostituiscono, per le imprese di investimento, la disciplina precedente contenuta nel Regolamento (UE) N. 575/2013 (di seguito "CRR" o il "Regolamento") e nella Direttiva 2013/36/EU (di seguito "CRD IV" o la "Direttiva") del 26 giugno 2013.

Il nuovo framework normativo introduce una nuova classificazione per le imprese di investimento, in conseguenza della quale Banor SIM, per profilo di rischio e superando le soglie definite dall'art. 12 del Regolamento UE 2033/2019, risulta essere qualificata come SIM di classe 2.

Per quanto concerne l'informativa al pubblico (*Pillar 3*) si fa riferimento agli articoli dal 46 al 53 dell'IFR e agli articoli da 9 a 11 del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/2284 del 10 dicembre 2021 in materia di segnalazioni a fini di vigilanza e di informativa delle imprese di investimento.

Lo scopo del Terzo Pilastro (*Pillar 3*) è quello di integrare i requisiti patrimoniali minimi (*Primo Pilastro*) ed il processo di controllo prudenziale (*Secondo Pilastro*) attraverso l'individuazione di un insieme di requisiti di trasparenza informativa che consentano agli operatori di disporre di informazioni fondamentali sui Fondi Propri, sul perimetro di rilevazione, sull'esposizione e processi di valutazione dei rischi e, di conseguenza, sull'adeguatezza patrimoniale degli intermediari.

Banor SIM S.p.A (di seguito "Banor" o "la Società") fornisce l'informativa, sia di carattere qualitativo che quantitativo, a livello individuale; ad oggi il capitale sociale della società è detenuto prevalentemente da persone fisiche.

Si precisa che Banor è autorizzata a esercitare professionalmente nei confronti del pubblico i seguenti servizi d'investimento:

- negoziazione per conto proprio;
- esecuzione di ordini per conto dei clienti;
- collocamento senza impegno irrevocabile nei confronti dell'emittente;
- assunzione a fermo e/o collocamento sulla base di un impegno irrevocabile nei confronti dell'emittente;
- gestione di portafogli;
- ricezione e trasmissione di ordini;
- consulenza in materia di investimenti.

La presente informativa viene diffusa nei termini previsti mediante il sito internet della società, all'indirizzo [www.banor.it](http://www.banor.it).

## OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO

---

### *Strategie e processi per la gestione dei rischi*

---

Il Consiglio di amministrazione di Banor, quale organo con funzione di supervisione strategica, ha provveduto a individuare gli obiettivi, le strategie, il profilo e i livelli di rischio della società definendo le politiche aziendali e quelle del sistema di gestione del rischio dell'impresa.

Banor istituisce e mantiene un sistema dei controlli interni, inteso come insieme di regole, procedure e strutture organizzative, mirato ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell'efficacia ed efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia del valore delle attività e protezione delle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza, le disposizioni interne.

Il processo di gestione dei rischi si articola nelle seguenti fasi:

- identificazione e mappatura dei rischi;
- misurazione dei rischi;
- monitoraggio e gestione dei rischi;
- controllo delle procedure e dei modelli adottati.

La fase di identificazione e mappatura dei rischi, indispensabile per definire l'ambito di intervento richiesto alla funzione di Controllo del rischio e per fornire un quadro d'insieme dei punti di maggior criticità, ha individuato le seguenti tipologie di rischio cui la società risulta sottoposta:

- ✓ Pillar I - Rischio per la Clientela (RtC);
- ✓ Pillar I - Rischio per il Mercato (RtM);
- ✓ Pillar I - Rischio per l'impresa (RtF);
- ✓ Pillar II - Rischio di Credito;
- ✓ Pillar II - Rischio Strategico e di Business;
- ✓ Pillar II - Rischio Operativo;
- ✓ Pillar II – Rischio di Liquidità.

L'attività di misurazione dei rischi è demandata alla funzione di Risk Management, la quale provvede periodicamente a identificare le modalità più appropriate e coerenti con la struttura operativa della società. Pertanto, la funzione provvede a:

- definire i modelli di misurazione dei rischi individuati;
- definire quantitativamente gli indicatori da utilizzare per il monitoraggio dei rischi, anche attraverso test periodici;
- definire e proporre la struttura dei limiti al Consiglio di amministrazione per l'approvazione;
- stabilire le modalità di alimentazione dei modelli e degli strumenti utilizzati;
- definire le caratteristiche e la tempistica delle segnalazioni da effettuare.

Il monitoraggio dei rischi avviene tramite il controllo degli indicatori individuati nella fase precedente e finalizzati a evidenziare il rispetto dei limiti da parte della struttura operativa.

Il sistema dei limiti, definiti dal Consiglio di amministrazione, può essere distinto tra limiti di esposizione complessiva, ovvero l'esposizione massima che la società ritiene di accettare (*vigilanza totale fondi propri*), e limiti operativi volti a controllare l'operatività dei desk di gestione e negoziazione.

Infine, la fase di controllo ha la finalità di garantire il buon funzionamento e l'attendibilità dei processi di misurazione e gestione del rischio. La fase di controllo è svolta a due livelli distinti:

- la funzione di Risk Management, attraverso analisi, simulazioni e soprattutto metodologie di *back testing* verifica l'attendibilità delle procedure e dei modelli adottati (controllo di II livello);
- l'Internal Audit procede periodicamente a verificare che la funzione di Risk Management operi secondo le modalità previste, in particolare per quanto attiene alla misurazione e valutazione dei livelli di rischio assunti, alla corretta gestione delle violazioni, ed all'aggiornamento dei sistemi di rilevazione anche alla luce dei test di autoverifica (controllo di III livello).

Alla funzione di Risk Management vengono assegnate le seguenti responsabilità:

- collaborare alla definizione del sistema di gestione del rischio dell'impresa;
- presiedere al funzionamento del sistema di gestione del rischio dell'impresa e verificarne il rispetto da parte dell'intermediario e dei soggetti rilevanti;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia delle misure prese per rimediare alle carenze riscontrate nel sistema di gestione del rischio dell'impresa;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle metodologie di quantificazione del rischio da adottare nell'ambito del I Pilastro e delle metodologie di autovalutazione del capitale interno ai fini del II Pilastro, anche in considerazione della complessità operativa e dimensionale della società.

Per il perseguimento degli obiettivi prefissati, la funzione di Risk Management si avvale della collaborazione delle altre funzioni aziendali e fornisce il proprio supporto nell'ambito dei processi interni che disciplinano le attività di gestione, monitoraggio e controllo dei rischi, secondo quanto descritto in precedenza.

Al governo dei rischi concorre inoltre il Comitato Controlli le cui attività e competenze sono riportate in dettaglio al paragrafo "Comitato Controlli" nella Sezione *Dispositivi di governo societario* del presente documento.

---

### Categorie di Rischio Misurate

La metodologia dei k-factor introdotta con il Regolamento divide i rischi della SIM in tre diverse tipologie: rischio verso la clientela (RtC), rischio verso il mercato (RtM) e rischio verso l'impresa stessa (RtF). Per ognuna di queste tipologie di rischio sono previste diverse variabili necessarie per calcolare il requisito patrimoniale.

Nel seguito si fornisce un elenco delle tipologie di rischio, indicando nel dettaglio i singoli k-factor che afferiscono a tale tipologia e brevemente le motivazioni per le quali la società risulta esposta o meno a ciascuna di esse.

RISCHI REGOLAMENTARI (Pillar I)	
Rischio per la clientela (RtC)	Esposta
Rischio per il mercato (RtM)	Esposta
Rischio per l'impresa (RtF)	Esposta
ALTRI RISCHI (Pillar II)	
Rischio di Credito	Esposta
Rischio di tasso di interesse	Non Esposta
Rischio strategico e di business	Esposta
Rischio operativo	Esposta
Altri rischi	Non Esposta

### Rischi Pillar I

- Rischio per la clientela (Risk to Client):** esprime il rischio nei rapporti con la clientela ed è composto dai seguenti *k-factor*:
  - K-AUM:** riflette il rischio di danni ai clienti derivanti da un'errata gestione discrezionale dei portafogli dei clienti;
  - K-ASA:** riflette il rischio di salvaguardia e amministrazione delle attività dei clienti;
  - K-CMH:** riflette il rischio di danno potenziale quando un'impresa di investimento detiene denaro dei propri clienti in modo differente a seconda che sia detenuto in modo segregato o meno;
  - K-COH:** riflette il rischio potenziale per i clienti per i quali l'impresa di investimento esegue ordini in loro nome e per loro conto.
- Rischio per il mercato (Risk to Market):** esprime il rischio di mercato dell'impresa di investimento ed è composto dal seguente *k-factor*:
  - K-NPR:** riflette il rischio dell'impresa di investimento relativo al proprio portafoglio di negoziazione.
- Rischio per l'impresa (Risk to Firm):** esprime il rischio dell'impresa verso le controparti o i clienti in relazione alla propria attività specifica ed è composto dai seguenti *k-factor*:
  - K-TDC:** riflette il rischio di default della controparte relativamente alle esposizioni incluse nel portafoglio di negoziazione, per quanto riguarda derivati e operazioni SFT;

- **K-CON:** riflette il rischio di concentrazione delle esposizioni verso un singolo cliente o gruppo di clienti connessi in relazione al portafoglio di negoziazione;
- **K-DTF:** riflette il rischio operativo dell'impresa di investimento per i volumi di negoziazioni concluse a proprio nome per conto proprio o per conto dei clienti derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di processi, risorse umane e sistemi interni oppure da eventi esterni.

### I FATTORI RtC – RISK TO CLIENT

Il requisito relativo ai fattori K RtC è determinato con la formula seguente: **K-AUM + K-CMH + K-ASA + K-COH.**

- **K-AUM:** è la **media mobile** del valore del totale delle attività mensili gestite, misurato l'ultimo giorno lavorativo di ognuno dei **15 mesi precedenti** convertito nella valuta funzionale dei soggetti a quella data, **escludendo gli ultimi tre valori mensili**. Include la liquidità presente nei portafogli se non già compresa nel K-CMH ed inoltre include le gestioni di portafogli delegate ma non quelle date in delega a altri enti.
- **K-CMH:** è la media mobile del valore del totale del denaro dei clienti detenuto, misurato al termine di ciascun giorno lavorativo durante i nove mesi precedenti, escludendo gli ultimi tre mesi. Non include la liquidità presente nei conti nominativi gestiti e che viene invece inclusa nel calcolo del K-AUM.
- **K-ASA:** è la media mobile del valore del totale delle attività giornaliere salvaguardate e gestite, misurato al termine di ciascun giorno lavorativo durante i nove mesi precedenti, escludendo gli ultimi tre mesi.
- **K-COH:** è la media mobile del valore del totale giornaliero degli ordini dei clienti trattati, misurato nel corso di ciascun giorno lavorativo per i sei mesi precedenti, escludendo gli ultimi tre mesi. Il COH è misurato come la somma del valore assoluto degli acquisti e del valore assoluto delle vendite sia per le operazioni a pronti sia per i derivati. Il COH esclude le operazioni eseguite dall'impresa di investimento a proprio nome (desk tesoreria, ricezione e trasmissione ordini), per sé stessa o per conto di un cliente.

### I FATTORI RtM – RISK TO MARKET

Il requisito relativo ai fattori K RtM per le posizioni del portafoglio di negoziazione di un'impresa di investimento che negozia per conto proprio, per sé stessa o per conto di un cliente, è pari al **K-NPR.**

Ai fini del calcolo del K-NPR, il requisito di fondi propri per le posizioni del portafoglio di negoziazione di un'impresa di investimento che negozia per conto proprio, per sé stessa o per conto di un cliente, è calcolato secondo uno dei metodi seguenti: **a) il metodo standardizzato di cui alla parte tre, titolo IV, capi 2, 3 e 4, del regolamento (UE) n. 575/2013;** b) il metodo standardizzato alternativo; c) il metodo alternativo dei modelli interni.

### I FATTORI RtF – RISK TO FIRM

Il requisito relativo ai fattori K RtF è determinato con la formula seguente: **K-TCD + K-DTF + K-CON**

- **K-TCD:** si applica solo a esposizioni in contratti derivati (allegato II CRR) e operazioni SFT. Si introduce un modello completamente diverso per il calcolo del requisito di rischio controparte, che vale solo per il trading book dell'impresa. Non è più previsto requisito per banking book. Il valore dell'esposizione calcolato in base al metodo seguente viene moltiplicato per un fattore di rischio differente a seconda delle tre tipologie di controparti previste. Ai fini del calcolo del K-TCD, il requisito patrimoniale è determinato con la formula seguente: requisito di fondi propri =  $\alpha \cdot EV \cdot RF \cdot CVA$ , dove
  - $\alpha = 1,2$ ;

- EV = il valore dell'esposizione calcolato conformemente all'articolo 27, ovvero tenendo in considerazione garanzie reali fornite e ricevute.
  - RF = il fattore di rischio definito in base al tipo di controparte;
  - CVA = l'aggiustamento della valutazione del credito (valore pari a 1 per SFT).
  - **K-DTF:** è la media mobile del valore del flusso di negoziazione giornaliero totale, misurato nel corso di ciascun giorno lavorativo per i nove mesi precedenti, escludendo gli ultimi tre mesi. Il DTF è misurato come la somma del valore assoluto degli acquisti e del valore assoluto delle vendite sia per le operazioni a pronti sia per i derivati come segue:
    - a) per le operazioni a pronti, il valore è l'importo pagato o ricevuto per ciascuna negoziazione;
    - b) per i derivati, il valore della negoziazione è l'importo nozionale del contratto.
- Il DTF include le operazioni eseguite dalle imprese di investimento a proprio nome per sé stesse (Desk di tesoreria, ricezione e trasmissione di ordini) o per conto di un cliente.
- **K-CON:** è il rischio di concentrazione verso le grandi esposizioni nel portafoglio di negoziazione. Come per il rischio di controparte, scompaiono i limiti previsti per il banking book. Il rischio di concentrazione riguarda solo le esposizioni nel portafoglio di negoziazione. Il valore delle esposizioni si ottiene sommando la differenza positiva tra posizioni lunghe e corte in tutti gli strumenti finanziari presenti nel portafoglio emessi dallo stesso emittente, calcolando la posizione netta per ciascuno strumento come previsto dall'art. 22.

#### **Altri rischi - Rischi Pillar II**

---

- **Rischio di credito derivante da attività diverse da quelle incluse nel portafoglio di negoziazione (non-trading book activities):** esprime il rischio di perdita derivante dal deterioramento del merito creditizio o dall'inadempimento delle controparti, degli emittenti o di altri debitori cui l'intermediario risulta esposto nell'ambito della propria operatività. La SIM ne è esposta per ciò che concerne il proprio portafoglio di investimenti a medio/lungo termine ed è oggetto di misura e monitoraggio secondo standard regolamentari.
- **Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione:** esprime il rischio derivante da variazioni potenziali dei tassi di interesse relativo ad attività diverse dalla negoziazione. La Società non è esposta a questo rischio in quanto non presenta voci di bilancio diverse dall'attività specifica della SIM.
- **Rischio Strategico e di business:** esprime il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo. La SIM ha identificato come rischio strategico i rischi legati all'inadeguatezza dei servizi offerti relativamente alla richiesta del mercato, ovvero rischi legati alla mancata innovazione dei prodotti in relazione all'evolversi delle richieste da parte della clientela. Il rischio è identificato nell'incapacità della SIM di rinnovarsi in tempi brevi e di perdita di masse che confluirebbero verso altri *player* o *competitor*. Il mutato scenario di mercato negli ultimi anni ha identificato due rischi strategici importanti. Da un lato il rinnovo generazionale che comporta il dover confrontarsi con le nuove generazioni (Millennials, Z) e le mutate esigenze di risparmio (+ tech - value) e dall'altra la crescente richiesta di prodotti innovativi sia per tipologia che per asset class (grazie all'utilizzo di Intelligenza Artificiale, RoboAdvisory e Alternative Assets) spingendo la SIM a rinnovarsi continuamente.

Nell'ambito del rischio strategico, la SIM ha altresì considerato come rilevanti il "rischio pandemico", il "rischio geopolitico", il "rischio climatico e di transizione e il rischio ESG".

La SIM ha valutato gli effetti dei rischi geopolitici e macroeconomici sulla propria operatività e redditività, considerando scenari di incremento dei costi energetici e delle materie prime, maggiore incertezza economico-finanziaria e rialzo dei tassi di interesse, con possibili impatti negativi sul valore dei portafogli della clientela, sui ricavi e sulle masse gestite della Società.

Per il "rischio climatico e di transizione e il rischio ESG" la SIM ha valutato l'impatto del rischio climatico e di transizione sul rischio strategico in termini di minor redditività dovuta alla riduzione delle masse conseguenti alle richieste di rimborso e/o minor raccolta di clienti siti in aree geografiche esposte maggiormente ai rischi climatici.

- **Il Rischio Operativo** si può concretizzare principalmente per via di errori umani e disfunzioni dei sistemi informatici che potrebbero provocare interruzioni dell'operatività della Società, oltre che dal rischio legale e di conformità:
  - **rischio legale** si manifesta soprattutto nel rapporto con i clienti, in primo luogo per quanto riguarda il servizio di gestione. Infatti, eventuali performance negative (sia in valore assoluto sia in relazione al benchmark), anche sproporzionate rispetto al profilo di rischio dichiarato dai clienti, potrebbero causare reclami. Il rischio legale emerge inoltre nel rapporto con la clientela nel servizio di esecuzione, ricezione e trasmissione ordini in quanto i reclami dei clienti potrebbero essere conseguenti a disfunzioni delle piattaforme di esecuzione e anche ad errori umani nella disposizione degli stessi;
  - **rischio di non conformità** (anch'esso compreso nel rischio operativo) si concretizza nei rapporti che la Società ha con i clienti, ma anche con altri stakeholder ed è legato alla possibilità di incorrere in sanzioni penali o amministrative o in perdite economiche, in caso di mancata conformità rispetto alla normativa vigente;
  - **rischio di Condotta**: nell'ambito del rischio operativo, rappresenta il rischio attuale o prospettico di perdite conseguenti un'offerta inappropriata di servizi finanziari ed i derivanti costi processuali, incluse casi di condotta intenzionalmente inadeguata o negligente;
  - **rischio di frodi interne ed esterne**: esprime il rischio di perdite dovute a frode, appropriazione indebita o elusione di leggi, regolamenti o direttive aziendali in cui sia coinvolta almeno una risorsa interna della SIM;
  - **rischio di Riciclaggio e finanziamento al terrorismo (AML)**: rappresenta il rischio attuale e prospettico di perdite derivanti dalle ripercussioni, anche reputazionali, di attività di riciclaggio e finanziamento al terrorismo. La SIM ha adottato negli anni apposite procedure AML – Anti Money Laundering per limitare il rischio di riciclaggio attraverso il controllo puntuale della propria clientela con le liste Antiterrorismo, Reati Finanziari e PEP. La funzione Antiriciclaggio controlla quotidianamente le attività della clientela attraverso un apposito sistema acquisito dal partner tecnologico Netch;

- **rischio di Reputazione:** esprime il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della Società da parte di clienti, controparti, azionisti, investitori o Autorità di Vigilanza. Nel caso di Banor, tale rischio è rappresentato particolarmente dalla percezione negativa della Società da parte della clientela per l'attività di gestione di portafogli e per i servizi di consulenza in materia di investimenti. Il rischio reputazionale è legato alla percezione da parte della clientela che il rendimento dei propri asset, in gestione presso la SIM, non sia coerente con il rendimento (performance) del benchmark relativo alla linea di gestione a cui afferisce il proprio investimento o che l'asset allocation del proprio portafoglio non sia in linea con l'asset allocation del benchmark di riferimento sia per quanto riguarda l'esposizione alle singole asset classes che a temi "etici". In secondo luogo, il rischio reputazionale è legato anche alla rete di promotori, ovvero a tutti coloro che con il cliente hanno un contatto diretto, in particolare per i servizi di gestione di portafogli e di consulenza in materia di investimenti, dove un comportamento non corretto e non conforme alle politiche aziendali, o semplicemente negligente, da parte di un promotore finanziario risulterebbe a tutti gli effetti riconducibile all'operato della Società;
- rischio Informatico: rappresenta la possibilità di perdite, attuali o future, derivanti dall'uso dei sistemi informatici e delle reti aziendali. Se si concretizza, può compromettere non solo la sicurezza e l'integrità di hardware e software, ma anche di processi e strumenti che dipendono da tali tecnologie. Le conseguenze possono manifestarsi sia nell'ambiente digitale (ad esempio, furto di dati, interruzione dell'operatività o disfunzione dei sistemi IT, malware) sia in quello fisico (guasti a sistemi di controllo, danni a dispositivi connessi). A questo ambito appartiene anche il rischio ICT associato a Terze Parti, ossia l'esposizione che la Società assume quando si avvale di servizi forniti da outsourcer esterni o da sub-fornitori. In tali casi, eventuali incidenti o vulnerabilità della catena di fornitura ICT (ad esempio, un provider cloud compromesso o un software di terzi non conforme) possono riflettersi direttamente sui processi dell'azienda.

Nel corso del 2025 la Società ha realizzato diverse iniziative finalizzate al rafforzamento dei presidi di gestione del rischio operativo e ICT. In particolare, è stata completata l'integrazione della piattaforma di negoziazione nell'ambito della strategia di automazione e Straight Through Processing (STP), con benefici in termini di riduzione dei rischi operativi connessi ad attività manuali, maggiore efficienza dei processi, tracciabilità delle operazioni e resilienza dei sistemi ICT.

Con riferimento ai processi di back-office, sono stati mantenuti adeguati controlli sulle attività operative, pur permanendo alcuni margini di miglioramento nell'automazione dei controlli relativi a eventi straordinari.

Nell'ambito del percorso di adeguamento ai requisiti DORA, la Società ha inoltre rafforzato il sistema di gestione del rischio ICT attraverso il consolidamento della governance, dei presidi di sicurezza informatica, della resilienza operativa e del controllo sui fornitori ICT. Sono stati altresì avviati programmi di testing, audit e interventi tecnologici volti a migliorare la capacità di prevenzione, rilevazione e risposta agli incidenti informatici. Prosegue il percorso di adeguamento e trasformazione organizzativa, che richiederà nel 2026 un ulteriore rafforzamento dei controlli, dei processi di monitoraggio e dei flussi di reporting.

- **Altri rischi per il capitale rilevanti per la SIM diversi da quelli sopraelencati:** la Società non ha individuato altri rischi non ricompresi tra quelli già analizzati.

● **Rischio di liquidità**

Il framework normativo applicabile alle SIM dal 26 giugno 2021, che ha recepito la Direttiva UE 2019/2034 e il Regolamento UE 2019/2033, prevede una nuova metodologia di monitoraggio del rischio di liquidità. In tale contesto, la SIM comunica con cadenza trimestrale i propri requisiti di liquidità, calcolati sulla base delle attività liquide (HQLA) e del fabbisogno finanziario da soddisfare nel tempo.

Nel precedente quadro normativo (CRR), il Liquidity Coverage Ratio (LCR) era calcolato come rapporto tra lo stock di attività liquide (HQLA) e i deflussi finanziari netti previsti nei 30 giorni di calendario successivi alla rilevazione. Con la metodologia introdotta dall'IFR, invece, i deflussi vengono determinati a partire dal requisito delle spese fisse generali (Fixed Overhead Requirement – FOR), moltiplicato per il 33%.

L'*LR-Liquidity Ratio* consta del rapporto tra due elementi:

- il valore dello stock di *HQLA all'ultimo giorno del periodo di rilevazione*;
- 1/3 del requisito delle spese fisse generali (*FOR*).

$$\frac{\text{Stock di HQLA}}{\frac{1}{3} * FOR}$$

La normativa prudenziale vigente prevede che il rapporto indicato sia pari ad almeno il 100%, requisito minimo regolamentare di liquidità che la SIM ha rispettato in ogni momento. Il monitoraggio gestionale nel continuo dei saldi conto corrente presso le banche depositarie della SIM evidenzia un rapporto di Liquidity Ratio costantemente superiore al requisito normativo

ANNO 2025	gen-25	feb-25	mar-25	apr-25	mag-25	giu-25	lug-26	ago-25	set-25	ott-25	nov-25	dic-25
HQLA	27.776.293	40.256.595	43.781.726	48.470.533	34.039.805	27.679.922	28.938.680	21.968.864	28.220.146	29.865.149	26.415.603	30.012.647
Requisito (FOR)	2.327.812	2.327.812	2.327.812	2.327.812	2.327.812	2.327.812	2.327.812	2.327.812	2.327.812	2.327.812	2.327.812	2.327.812
RATIO	1193%	1729%	1881%	2082%	1462%	1189%	1243%	944%	1212%	1283%	1135%	1289%

Il monitoraggio dell'operatività infragiornaliera, che per la SIM è identificata dall'attività di compravendita di strumenti finanziari, è delegata alle Banche Depositarie, la principale è il Banco di Desio Spa, che si presenta per nome e conto della SIM sul sistema di regolamento e garantisce la liquidabilità degli attivi a fronte del pagamento delle somme previste attraverso la metodologia consolidata DVP (*Delivery Versus Payment*).

Le Banche Depositaria, in stretto contatto con gli uffici interni preposti della SIM, fornisce un *feedback* infragiornaliero sullo stato del regolamento di ogni operazione e invia dei report relativi alle operazioni con il relativo stato ("*pending*", "*settled*", "*failed*"). Tale attività consente di presidiare in modo continuativo il rischio di mancato regolamento e di garantire un'adeguata copertura dei fabbisogni operativi.

## Dispositivi di governo societario

### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di amministrazione è l'organo di supervisione strategica ai sensi della normativa tempo per tempo vigente; l'organo amministrativo della SIM è composto da sei membri in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità verificati annualmente come richiesto dalla normativa vigente per l'assunzione e il mantenimento della carica.

Oltre ai poteri di legge, al Consiglio di amministrazione compete di:

- individuare gli obiettivi, le strategie, il profilo e i livelli di rischio dell'intermediario, definendo le politiche aziendali e quelle del sistema di gestione del rischio dell'impresa;
- verificare periodicamente la corretta attuazione delle strategie deliberate e la coerenza con l'evoluzione dell'attività aziendale;
- approvare i processi relativi alla prestazione dei servizi e verificarne periodicamente l'adeguatezza;
- verificare che l'assetto delle funzioni aziendali di controllo sia definito in coerenza con il principio di proporzionalità e con gli indirizzi strategici e che le funzioni medesime siano fornite di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate;
- approvare e verificare periodicamente, con cadenza almeno annuale, la struttura organizzativa e l'attribuzione di compiti e responsabilità;
- verificare che il sistema di flussi informativi sia adeguato, completo e tempestivo (a tale riguardo l'Amministratore delegato ed il Direttore generale riferiscono periodicamente al Consiglio di amministrazione le informazioni necessarie ed opportune);
- assicurare che la struttura retributiva e di incentivazione sia tale da non accrescere i rischi aziendali e coerente con le strategie di lungo periodo, nonché che sia conforme alla disciplina tempo per tempo vigente in materia di politiche di remunerazione e incentivazione;
- approvare il piano di Business Continuity in cui sono descritte le procedure definite dalla Società per continuare ad operare in una situazione di crisi o di emergenza, con riferimento agli eventi che hanno influenza diretta sui propri sistemi informativi;
- dettare i principi entro i quali la SIM opera in termini di sostenibilità, approvando le misure volte ad integrare il rischio di sostenibilità nei processi di investimento della SIM.

Il Consiglio di amministrazione quale l'organo al vertice del sistema di governo aziendale assume un ruolo centrale nel framework di gestione del Piano di Risanamento. In particolare, in qualità di organo di supervisione strategica, il Consiglio di amministrazione:

- approva il Piano di Risanamento - il quale disciplina i processi di predisposizione, approvazione e revisione del Piano stesso e le fasi, i ruoli/responsabilità per la gestione della situazione di crisi, assicurandone l'efficacia nel tempo, attraverso l'esecuzione del processo di aggiornamento;
- fornisce pronto riscontro alle valutazioni del Piano di Risanamento compiute dall'Autorità di Vigilanza, per il tramite della Direzione generale;
- al raggiungimento della soglia di alert, analizza le cause dello scostamento e definisce i piani di azione e di follow up, nonché le tempistiche di implementazione degli stessi;
- al raggiungimento della soglia di recovery, valuta la portata dei segnali di deterioramento, e, se del caso, dichiara lo stato di recovery;

- approva, in caso di attivazione dello stato di recovery e nell'ambito dei poteri ad esso attribuiti dalla legge e dallo statuto societario, l'esecuzione delle opzioni di recovery, dando mandato all'Amministratore delegato per la loro attuazione;
- valuta, e se del caso, dichiara la chiusura dello stato di recovery;
- comunica all'Autorità di Vigilanza il superamento di almeno una delle soglie di recovery e l'eventuale dichiarazione dello stato di recovery o la sua avvenuta chiusura, per il tramite della Direzione generale e in coerenza con quanto definito dal Piano vigente.

Il Consiglio di Amministrazione nomina un proprio componente quale referente in materia ESG, responsabile del monitoraggio dell'attuazione delle politiche di sostenibilità da parte della Società, di esaminare le policy e le procedure aziendali relativi ai profili ESG e formulare proposte di integrazione o modifica di queste.

Il referente ha inoltre l'obbligo di riferire al Consiglio sugli esiti dell'attività svolta con periodicità almeno semestrale.

Il Presidente della Società ha il ruolo di impulso e di vigilanza sull'operato del Consiglio di amministrazione nell'ambito dei poteri fiduciari che ne fanno il garante della legalità e della trasparenza dell'attività sociale. Egli, in particolare, assicura una continuità di rapporti tra l'organo di supervisione strategica e gli organi gestionali della Società assicurando una loro ordinata e proficua collaborazione.

Oltre a quanto sopracitato il Presidente ha i seguenti compiti:

- convoca e presiede le assemblee dei soci, ne verifica la regolarità di costituzione e di svolgimento;
- convoca e presiede il Consiglio di amministrazione, stabilendone l'ordine del giorno, tenendo anche conto delle eventuali proposte formulate dall'Amministratore delegato e dal Direttore generale e assicurando l'adeguatezza dell'informativa ai Consiglieri di amministrazione.

Il Vicepresidente assume le veci del Presidente in caso di sua assenza.

### **COLLEGIO SINDACALE**

E' l'organo con funzioni di controllo. Al Collegio sindacale sono attribuiti i compiti e poteri necessari al pieno ed efficace assolvimento dell'obbligo di rilevare le irregolarità nella gestione e le violazioni delle norme disciplinanti la prestazione dei servizi.

Nello svolgimento dei propri compiti l'organo con funzioni di controllo può avvalersi di tutte le unità operative aventi funzioni di controllo all'interno dell'azienda.

Il Collegio sindacale ha la responsabilità di:

- svolgere un'attività di controllo volta ad assicurare la regolarità e la legittimità, formale e sostanziale, della gestione aziendale;
- vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo – statuto;
- verificare il regolare funzionamento di ciascuna area organizzativa nonché l'adeguatezza delle procedure operative esistenti;
- formulare osservazioni e proposte agli Organi aziendali competenti in relazione all'assetto organizzativo aziendale;
- vigila sul grado di efficienza e di adeguatezza del sistema dei controlli interni e l'adeguatezza del sistema informativo e contabile;
- vigilare sull'adeguatezza e sulla rispondenza degli interi processi ICAAP e ILAAP e del sistema di gestione e controllo dei rischi ai requisiti stabiliti dalla normativa;

- vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del Piano di Risanamento;
- riferire all'assemblea sui risultati dell'esercizio sociale della Società e sull'attività di vigilanza svolta;
- vigilare sull'osservanza della normativa DORA e delle sue previsioni di attuazione;
- valutare l'idoneità dei presidi adottati dalla Società in materia di gestione dei rischi ICT;
- rilevare eventuali carenze, anomalie o irregolarità nei processi aziendali;
- esprime parere sulla nomina e revoca del Responsabile della Funzione di Controllo ICT;
- verifica la corretta applicazione della procedura sulle operazioni con parti correlate;
- fornisce un parere al Presidente del CdA sulla nomina di un esperto indipendente per la valutazione delle operazioni con parti correlate nei casi previsti dalla relativa procedura;
- esamina e rilascia un parere preventivo sulle Proposte di Esternalizzazione prima che il Consiglio di Amministrazione le approvi;
- riceve e analizza i report periodici sulle esternalizzazioni, predisposti dal Referente delle funzioni aziendali esternalizzate e dalle Funzioni di Controllo.

Ai Sindaci, inoltre, è legalmente attribuita la facoltà di procedere, in qualsiasi momento, ad atti d'ispezione e di controllo, nonché di chiedere agli Amministratori notizie sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari. I rilievi emersi durante l'esecuzione degli accertamenti in oggetto sono verbalizzati in apposito libro. I verbali che contengano indicazione di violazioni delle disposizioni vigenti saranno prontamente trasmessi alle Autorità di vigilanza entro i termini previsti dalla normativa.

#### **COMITATO CONTROLLI**

Il Comitato controlli è composto dai seguenti membri permanenti: il Responsabile della funzione di Internal audit (presidente), il Responsabile della funzione di *Compliance*, il Responsabile della funzione Antiriciclaggio, il Responsabile della funzione di *Risk management*, il responsabile della funzione di controllo del Rischio ICT, il Direttore amministrativo e ove nominato il suo vicario, il referente Privacy e il Responsabile di Backoffice.

Il Collegio sindacale e il Direttore generale vengono informati di ogni convocazione del Comitato e vi partecipano come invitati permanenti.

Il Comitato si riunisce con frequenza almeno trimestrale, esso è validamente costituito con la partecipazione di almeno tre delle funzioni di controllo. Oltre al Collegio sindacale e al Direttore generale che sono invitati permanente alle riunioni del Comitato, possono essere invitate al Comitato controlli una o più figure operative, in funzione degli argomenti trattati.

Il Comitato dei controlli riporta al Consiglio di amministrazione per il tramite dell'Internal Audit. Nel corso del 2024 il comitato si è riunito n. 5 volte

Il Comitato controlli si occupa di:

- coordinare le funzioni di Controllo nelle loro attività di verifica e monitoraggio dei rischi soggiacenti la prestazione dei servizi di investimento;
- condividere gli esiti delle verifiche svolte e riportate dalle singole funzioni aziendali di Controllo;
- condividere gli ambiti delle attività da pianificare o già pianificate ma non ancora avviate, al fine di evitare sovrapposizioni;
- sulla base dei fatti aziendali, soprattutto come rilevato in sede di verifica, coordinare la pianificazione di interventi di analisi aggiuntiva e definire la funzione competente ad eseguirli;
- individuare gli eventuali ambiti in cui, pur a fronte dell'attività di verifica e follow-up svolta, risultano non implementate (o parzialmente implementate) le attività correttive e che pertanto devono trovare

oggetto di particolari segnalazioni all'Alta Direzione, al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale ("escalation");

- supportare il Consiglio di amministrazione nell'attività di identificazione dei soggetti rilevanti ai fini della definizione e aggiornamento della policy in materia di incentivazione e remunerazione, con particolare riferimento all'identificazione dei *risk takers* e dei relativi parametri di misurazione dei rischi in funzione degli incentivi.

#### COMITATO DI DIREZIONE

Il Comitato di direzione è costituito dall'Amministratore delegato, dal Direttore generale, dal Direttore degli investimenti, dal Direttore commerciale, dal Direttore Capital Markets e dal Direttore amministrativo e ha come obiettivo quello di favorire la circolarità delle informazioni aziendali riguardanti lo stato dell'assetto organizzativo e lo sviluppo del business, consentendo un controllo diffuso dell'efficacia e della complessiva adeguatezza delle soluzioni adottate.

Esso viene convocato dall'Amministratore delegato con cadenza almeno bimestrale e riferisce periodicamente al Consiglio di amministrazione per tramite dell'Amministratore delegato.

Il Comitato si riunisce, ferma la presenza dell'Amministratore delegato e del Direttore generale, con la partecipazione di almeno uno degli altri membri, in funzione degli argomenti trattati. Nel corso del 2024 il comitato si è riunito n. 6 volte.

Nello specifico e in via principale, si occupa di:

- analizzare problematiche di carattere organizzativo/gestionale e formulare proposte a supporto delle decisioni dell'Amministratore delegato e del Direttore generale al fine di favorire l'efficacia ed efficienza dei processi aziendali e dei servizi svolti;
- formulare proposte per lo sviluppo delle linee di business, favorendo il coordinamento dell'azione commerciale della Società e promuovendo iniziative di comunicazione;
- coadiuvare l'Amministratore delegato nella valutazione preliminare di proposte di carattere strategico che attengono all'organizzazione aziendale, ai processi e alle procedure per la prestazione dei servizi, all'avvio di nuove attività o all'ingresso in nuovi mercati o prodotti da sottoporre al Consiglio di amministrazione;
- verificare l'attuazione e monitorare lo stato di avanzamento dei progetti di adeguamento a norme o disposizioni regolamentari sopravvenute o modificate nel corso del tempo;
- coadiuvare l'Amministratore delegato nella definizione dei limiti operativi da assegnare agli operatori nello svolgimento dei servizi di negoziazione per conto proprio, ricezione e trasmissione ordini ed esecuzione di ordini per conto della clientela e nella distribuzione dei prodotti offerti;
- selezionare le controparti da utilizzare nello svolgimento dei servizi di investimento, valutandone in particolare le caratteristiche di solidità, onorabilità e reputazione oltre che la competenza e professionalità, e coadiuvare l'Amministratore Delegato nella definizione dei relativi limiti operativi. La lista delle controparti autorizzate è periodicamente sottoposta, per il tramite dell'Amministratore delegato, per ratifica al Consiglio di amministrazione;
- analizzare le fonti di finanziamento della Società e, per il tramite dell'Amministratore delegato, proporre al Consiglio di amministrazione l'utilizzazione di nuove;
- analizzare l'allocazione del capitale della Società e proporre, per il tramite dell'Amministratore delegato, al Consiglio di amministrazione eventuali modificazioni.

Al Comitato potranno altresì prendere parte come invitati anche altri responsabili di funzioni aziendali, anche di controllo, in funzione degli argomenti all'ordine del giorno.

Al Comitato di direzione sono anche attribuiti compiti connessi al ciclo di vita dei prodotti gestiti o distribuiti dalla SIM, che rientrano nell'ambito dei dispositivi di governo e controllo dei prodotti finanziari adottati dalla Società ai fini dell'adempimento degli obblighi in materia di product governance. La funzione di Compliance partecipa come invitata permanente alle riunioni del Comitato di direzione nelle quali siano affrontate tali tematiche.

In particolare, il Comitato ha il compito di vagliare lo sviluppo di nuovi prodotti, o la sostanziale modifica di quelli già esistenti, valutando l'opportunità strategica e/o tattica delle nuove proposte nella gamma prodotti/servizi, verificandone l'aderenza alle disposizioni normative vigenti e assicurandone la revisione critica da parte di tutte le aree interessate; dovrà inoltre essere valutata la rispondenza ai principi e alle finalità di integrazione dei rischi di sostenibilità nei processi decisionali.

In tale ambito, al Comitato sono attribuiti i seguenti compiti:

- analisi delle proposte di realizzazione/distribuzione di nuovi prodotti pervenute dall'area commerciale o dalle aree di business;
- approvazione delle linee di gestione c.d. personalizzate e dei prodotti/strumenti finanziari realizzati da terzi intermediari e distribuiti dalla Società in virtù di specifici accordi di collocamento;
- definizione delle classi di clientela a cui i prodotti sono destinati (c.d. target market positivo e negativo), in particolare:
  - definizione del target market di riferimento dei prodotti realizzati dalla Società (linee di gestione standard e strategie di consulenza), da sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione;
  - definizione del target market di riferimento delle linee di gestione personalizzate;
  - definizione del target market di riferimento dei prodotti/strumenti finanziari di terzi intermediari distribuiti dalla Società, tenuto conto del target market definito dall'intermediario produttore;
- programmazione dell'attività di monitoraggio del catalogo prodotti, sulla base della complessità e rischiosità dei prodotti in esso presenti;
- manutenzione e aggiornamento del "catalogo prodotti" della Società, attraverso l'analisi periodica della composizione e della coerenza con la clientela cui i prodotti sono distribuiti;
- individuazione dei canali di distribuzione dei prodotti e del contenuto degli eventuali accordi di distribuzione conclusi con soggetti terzi;
- definizione dei processi operativi e di controllo attinenti alla gestione della product governance, da sottoporre ad approvazione dell'Alta direzione e/o del Consiglio di amministrazione;
- proposte di modifica della policy di product governance, da sottoporre al Consiglio di amministrazione;
- adozione di misure specifiche per risolvere le eventuali problematiche riscontrate.

## **COMITATO INVESTIMENTI E ESG**

Il Comitato investimenti ed ESG è composto dai seguenti membri permanenti: il Direttore degli investimenti, i Responsabili di linea, il Responsabile del servizio di Consulenza in materia di investimenti, il Direttore commerciale e il Responsabile della funzione di Risk Management. L'Amministratore delegato è invitato permanente alle riunioni del Comitato Investimenti ed ESG. I Responsabili di linea e il Responsabile del servizio di Consulenza in materia di investimenti rispondono al Direttore degli investimenti.

Potranno altresì essere invitati a partecipare al Comitato investimenti ed ESG i Consiglieri di amministrazione della Società e i consulenti esterni incaricati. Inoltre, il Direttore degli investimenti, a sua discrezione, può far intervenire altri soggetti.

Presidente del Comitato investimenti ed ESG è il Direttore degli investimenti. Il Presidente convoca il Comitato con una cadenza mensile.

Il Comitato può eleggere un Vicepresidente, con compiti di supplenza in caso di assenza del Presidente, e un Segretario che redige i verbali del Comitato. Il Segretario può non appartenere al Comitato.

Il Comitato investimenti ed ESG è responsabile di:

- analizzare lo scenario economico-finanziario e l'andamento dei mercati finanziari;
- definire l'asset allocation ottimale dei portafogli in funzione della valutazione ciclica delle attività finanziarie e dei mercati;
- valutare le strategie tattiche deliberate nella precedente riunione del Comitato e analizzare le principali operazioni intraprese nel periodo trascorso dalla precedente riunione di Comitato, verificando la implementazione delle deliberazioni prese dal Consiglio o ratificando eventuali deroghe;
- analizzare le performance delle linee di gestione e dei relativi benchmark e svolgere attività di monitoraggio sui portafogli gestiti;
- analizzare l'andamento complessivo della massa gestita e di quella "under consultancy";
- informare, per il tramite dell'Amministratore delegato o del Direttore agli investimenti all'uopo delegato, periodicamente il Consiglio di amministrazione sull'andamento del profilo di rischio/rendimento dei portafogli, sull'andamento della massa gestita e sulla composizione dei portafogli gestiti.

Inoltre, con riferimento al ruolo del Comitato nell'ambito della Politica per l'integrazione dei rischi di sostenibilità nei processi decisionali relativi agli investimenti, il Comitato investimenti ed ESG:

- contribuisce alla selezione dell'information provider e alla definizione delle metodologie, e dei criteri ESG, da adottare nella selezione delle imprese target e monitora il conseguimento degli obiettivi della Politica ESG;
- svolge un ruolo consultivo attivo in relazione alla considerazione dei rischi di sostenibilità nei processi decisionali di investimento, supportando a tal riguardo la funzione di risk management e partecipando attivamente al processo di individuazione delle misure di reazione per far fronte al verificarsi di un evento di rischio;
- effettua le valutazioni connesse allo screening negativo generale e quelle connesse allo screening negativo rafforzato e l'Analisi di secondo livello;
- redige una relazione annuale ESG attraverso cui rende edotto il Consiglio di Amministrazione dei prodotti in gestione, del relativo rating e, eventualmente, del loro mantenimento sopra il benchmark di riferimento;
- riesamina trimestralmente lo screening negativo e lo screening positivo ESG contenuto nella Politica;
- contribuisce mensilmente alla definizione delle scelte strategiche di investimento, le quali sono contestualmente monitorate dalla funzione di risk management che verifica i limiti e la coerenza;
- in caso di dubbio e su richiesta del front office (ovvero delle aree gestione e consulenza MiFID), si pronuncia sulla significatività delle controversie relative allo screening negativo.

Tra i membri del Comitato è individuato il referente ESG, nominato in base alle sue particolari competenze in materia di integrazione del rischio di sostenibilità nel processo di investimento.

## AMBITO DI APPLICAZIONE

---

La denominazione dell'intermediario cui si applicano gli obblighi di informativa è Banor Sim S.p.A.

Sede legale: via Dante n. 15 - 20123 MILANO (MI)  
Autorizzazione CONSOB: n. 11761 del 22/12/1998  
N. iscrizione all'albo: 31

Banor redige la presente informativa al pubblico a livello individuale.

Ad oggi il capitale sociale di Banor Sim S.p.A. è detenuto prevalentemente da persone fisiche.

## FONDI PROPRI

---

Gli elementi costitutivi dei Fondi Propri sono:

- capitale primario di classe 1 (*Common Equity Tier 1 – CET1*);
- capitale aggiuntivo di classe 1 (*Additional Tier 1 – AT1*)
- capitale di classe 2 (*Tier2 – T2*).

Il *CET1* e *AT1* costituiscono il Capitale Totale di classe 1 che sommato al *T2* porta alla determinazione dei Fondi Propri. Il totale dei Fondi Propri di Banor è costituito principalmente da elementi patrimoniali di qualità primaria, ovvero dal capitale versato e da riserve, mentre non sono presenti strumenti innovativi di capitale.

### **Capitale primario di classe 1 (*Common Equity Tier 1 – CET1*)**

---

Il "Capitale primario di classe 1" (*CET1*) risulta composto da elementi positivi e negativi:

- Capitale Sociale;
- Riserve;
- Altri elementi Positivi;
- Partecipazioni;
- Azioni Proprie;
- Avviamento;
- Attività Immateriali;
- Perdite esercizi Precedenti;
- Riserve Negative.

I dati considerati per il calcolo del "totale fondi propri" corrispondono ai valori di bilancio al 31 dicembre 2025. Seguono i prospetti previsti dall'allegato sei del regolamento 2284/2021.1

MODELLO IF CC1.01 – COMPOSIZIONE DEI FONDI PROPRI REGOLAMENTARI		Importi	Fonte basata su numeri di riferimento/lettere dello stato patrimoniale nel bilancio sottoposto a revisione contabile
<b>CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 (CET1): STRUMENTI E RISERVE</b>			
1	<b>FONDI PROPRI</b>	<b>48.229.483</b>	
2	<b>CAPITALE DI CLASSE 1</b>	<b>53.373.277</b>	
3	<b>CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1</b>	<b>53.373.277</b>	
4	Strumenti di capitale interamente versati	6.500.000	110. Passivo
5	Sovrapprezzo azioni	2.669.528	140. Passivo
6	Utili non distribuiti	46.341.744	150. Passivo
7	Altre componenti di conto economico complessivo accumulate		
8	Altre riserve	- 1.257.231	150. Passivo; 160. Passivo
9	Interessi di minoranza inclusi nel capitale primario di classe 1		
10	Aggiustamenti del capitale primario di classe 1 dovuti a filtri prudenziali		
11	Altri Fondi		
12	<b>(-) DEDUZIONI TOTALI DAL CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1</b>	<b>-5.143.794</b>	
13	(-) Strumenti propri di capitale primario di classe 1		120. Passivo
14	(-) Strumenti di capitale primario di classe 1 detenuti direttamente	-4.032.952,00	30. Attivo
15	(-) Strumenti di capitale primario di classe 1 detenuti indirettamente		
16	(-) Strumenti di capitale primario di classe 1 detenuti sinteticamente		
17	(-) Perdite relative all'esercizio in corso		
18	(-) Avviamento	-345.163,99	90. Attivo
19	(-) Altre attività immateriali	-502.654,00	90. Attivo
20	(-) Attività fiscali differite che si basano sulla redditività futura e non derivano da differenze temporanee al netto delle associate passività fiscali		
21	(-) Partecipazione qualificata al di fuori del settore finanziario che supera il 15 % dei fondi propri		
22	(-) Totale delle partecipazioni qualificate in imprese diverse da soggetti del settore finanziario che superano il 60 % dei fondi propri		
23	(-) Strumenti di capitale primario di classe 1 di soggetti del settore finanziario in cui l'ente non ha un investimento significativo		
24	(-) Strumenti di capitale primario di classe 1 di soggetti del settore finanziario in cui l'ente ha un investimento significativo		
25	(-) Attività dei fondi pensione a prestazioni definite		
26	(-) Altre deduzioni	-263.024,00	100. b) Attivo
27	Capitale primario di classe 1: altri elementi del capitale, deduzioni e aggiustamenti		
28	<b>CAPITALE AGGIUNTIVO DI CLASSE 1</b>		
29	Strumenti di capitale interamente versati, emessi direttamente		
30	Sovrapprezzo azioni		
31	<b>(-) DEDUZIONI TOTALI DAL CAPITALE AGGIUNTIVO DI CLASSE 1</b>		
32	(-) Strumenti propri di capitale aggiuntivo di classe 1		
33	(-) Strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1 detenuti direttamente		
34	(-) Strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1 detenuti indirettamente		
35	(-) Strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1 detenuti sinteticamente		
36	(-) Strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1 di soggetti del settore finanziario in cui l'ente non ha un investimento significativo		
37	(-) Strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1 di soggetti del settore finanziario in cui l'ente ha un investimento significativo		
38	(-) Altre deduzioni		
39	Capitale aggiuntivo di classe 1: altri elementi del capitale, deduzioni e aggiustamenti		
40	<b>CAPITALE DI CLASSE 2 0</b>		
41	Strumenti di capitale interamente versati, emessi direttamente		
42	Sovrapprezzo azioni		
43	<b>(-) DEDUZIONI TOTALI DAL CAPITALE DI CLASSE 2</b>		
44	(-) Strumenti propri di capitale di classe 2		
45	(-) Strumenti di capitale di classe 2 detenuti direttamente		
46	(-) Strumenti di capitale di classe 2 detenuti indirettamente		
47	(-) Strumenti di capitale di classe 2 detenuti sinteticamente		
48	(-) Strumenti di capitale di classe 2 di soggetti del settore finanziario in cui l'ente non ha un investimento significativo		
49	(-) Strumenti di capitale di classe 2 di soggetti del settore finanziario in cui l'ente ha un investimento significativo		
50	Capitale di classe 2: altri elementi del capitale, deduzioni e aggiustamenti		

Modello IF CC2.00 Fondi propri: riconciliazione dei fondi propri regolamentari con lo stato patrimoniale nel bilancio sottoposto a revisione contabile		a	b	c
		Stato patrimoniale incluso nel bilancio pubblicato/sottoposto a revisione contabile	Nel perimetro di consolidamento regolamentare	Riferimento incrociato a EU IF CC1
		Alla fine del periodo	Alla fine del periodo	
<b>Attività — Ripartizione per classi di attività secondo lo stato patrimoniale incluso nel bilancio pubblicato/sottoposto a revisione contabile</b>				
1	10. Cassa e disponibilità liquide	30.012.647		
2	20. Attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico	13.942.267		
3	30. Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	4.387.142		Riga 14
4	40. Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	51.054.520		
5	80. Attività materiali	3.961.896		
6	90. Attività Immateriali	847.818		Riga 18; Riga 19
7	100. Attività fiscali	263.024		Riga 26
8	120. Altre attività	12.220.346		
	<b>Totale attività</b>	<b>116.689.659</b>		
<b>Passività — Ripartizione per classi di passività secondo lo stato patrimoniale incluso nel bilancio pubblicato/sottoposto a revisione contabile</b>				
1	10. Passività finanziarie al costo ammortizzato	6.257.149		
2	20. Passività finanziarie di negoziazione	93.462		
3	60. Passività fiscali	1.127.884		
4	80. Altr passività	33.455.836		
5	90. Trattamento di fine rapporto del personale	2.875.231		
6	110. Capitale	6.500.000		Riga 4
7	120. Azioni proprie (-)	-1.257.231		Riga 13
8	140. Sovrapprezzi di emissione	2.669.528		Riga 5
9	150. Riserve	46.341.744		Riga 6; Riga 8
10	160. Riserve di valutazione	-880.765		Riga 8
11	170. Utile (perdita) dell'esercizio	19.506.820		
	<b>Totale passività</b>	<b>116.689.658</b>		
<b>Capitale Proprio</b>				
1	110. Capitale	6.500.000		Riga 4
2	120. Azioni proprie (-)	-1.257.231		Riga 13
3	140. Sovrapprezzi di emissione	2.669.528		Riga 5
4	150. Riserve	46.341.744		Riga 6; Riga 8
5	160. Riserve di valutazione	-880.765		Riga 8
	<b>Capitale proprio totale</b>	<b>53.373.277</b>		

## REQUISITI DI CAPITALE

Le disposizioni di Vigilanza Prudenziale richiedono alle Sim di definire in piena autonomia un processo (ICARAP) “per determinare il capitale adeguato, in termini attuali e prospettici, a fronteggiare tutti i rischi rilevanti”, nonché una valutazione sulla propria adeguatezza patrimoniale, ovvero “la capacità del patrimonio aziendale di fronteggiare, in termini attuali e prospettici, le perdite inattese insite nello svolgimento della propria attività”.

Detta valutazione è frutto di un processo organizzativo articolato che costituisce parte integrante della gestione aziendale e contribuisce a determinare le strategie e l’operatività corrente della Sim.

I fondi propri, determinati in base alla sopraindicata disciplina regolamentare, ammontano a euro a 48,23 milioni (euro 40,97 milioni nel 2024).

Per quanto concerne i Requisiti patrimoniali, secondo la nuova disciplina prudenziale, le imprese di investimento sono tenute a disporre in ogni momento di:

- Capitale primario di classe 1 (CET1) almeno pari al 56% della misura del rischio definita “D”;

- Capitale primario di classe 1 (CET1) + capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1) almeno pari al 75% della misura del rischio definita "D";
- Fondi propri (CET1 + AT1 + AT2) almeno pari alla misura del rischio definita "D".

"D" è una misura del rischio ed è definita come il valore più elevato tra:

- Il requisito relativo alle spese fisse generali calcolato conformemente all'articolo 13 IFR;
- Il requisito patrimoniale minimo permanente conforme all'articolo 14 (750 mila euro per Banor);
- Il requisito relativo ai fattori "K" calcolato conformemente all'articolo 15 IFR.

Il requisito patrimoniale prudenziale che deve essere rispettato da Banor risulta equivalente al requisito relativo alle spese fisse generali "FOR" calcolato conformemente all'articolo 13 IFR, che al 31 dicembre 2025 risulta più elevato rispetto al requisito relativo ai fattori "K" pari a 6.983.435 euro, a cui viene aggiunto un add-on sul Rischio di Credito, Rischio Strategico ed il Rischio Informatico – ICT ottenendo la misura di Capitale interno complessivo pari a 10,122 milioni di euro (al 31 dicembre 2024 il Capitale interno complessivo era di 9,38 milioni di euro).

Banor riconosce l'importanza di avere un requisito di capitale sufficiente per far fronte alle spese fisse generali dell'anno precedente e soddisfare le normative prudenziali vigenti. In questo modo, Banor si impegna a mantenere un adeguato livello di capitale interno complessivo per sostenere la sua operatività e garantire la stabilità e la solidità finanziaria dell'organizzazione.

Al 31 dicembre 2025 il rapporto tra il Totale dei Fondi Propri e il Capitale interno complessivo è di 476,45% con un margine di capitale disponibile di 38,106 milioni di euro.

Capitale Interno	31/12/2025
Fondi propri	48.229.483
1- Capitale iniziale	750.000
2- Requisito basato sulle spese fisse generali (FOR)	6.983.435
3- Requisito basato sui fattori K	5.108.291
<b>Requisiti patrimoniali: a regime</b>	<b>6.983.435</b>
Requisito per il Rischio di Credito Complessivo	1.295.005
Rischio Strategico e Rischio Informatico ICT	1.844.308
<b>Capitale Interno Complessivo</b>	<b>10.122.748</b>
<b>Rapporto Fondi propri/capitale interno complessivo</b>	<b>476,45%</b>
<b>Buffer</b>	<b>38.106.735</b>

Coefficienti Patrimoniali			
	31/12/2025	2026P	2027P
CET 1 RATIO	476,45%	486,53%	541,11%
TOTAL CAPITAL RATIO	476,45%	486,53%	541,11%

Nell'adeguarsi alle direttive impartite dalla Banca d'Italia, Banor nel corso del 2025 ha rispettato i requisiti di patrimoniali previsti dalla Comunicazione del 22 gennaio 2024, volti ad assicurare l'adeguatezza patrimoniale dell'intermediario e la sua capacità di operare in condizioni di ordinaria operatività e di stress.

Per il 2026, sulla base di quanto previsto dalla Comunicazione della Banca d'Italia del 22 febbraio 2026 relativa agli esiti del processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP 2025), la SIM è tenuta a mantenere livelli di capitale superiori ai requisiti minimi regolamentari. In particolare, l'Autorità di Vigilanza richiede il rispetto dei seguenti coefficienti patrimoniali:

- un coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET1) che deve essere almeno pari al 112% del requisito di fondi propri, assicurando così una base patrimoniale robusta per far fronte a eventuali shock economici;
- un coefficiente di capitale di classe 1 (Tier 1), che rappresenta la qualità più alta del capitale di una banca, fissato al 150% del requisito di fondi propri, riflettendo un ulteriore margine di sicurezza rispetto alle esigenze minime;
- un coefficiente di capitale totale che deve raggiungere almeno il 200% del requisito di fondi propri, dimostrando la capacità della SIM di superare scenari di stress finanziario estremi senza compromettere la propria stabilità operativa;

Inoltre, per assicurare il rispetto delle misure vincolanti sopra evidenziate e garantire che i fondi propri di Banor SIM possano assorbire eventuali perdite derivanti da scenari di stress, tenendo conto dei risultati delle prove di stress effettuate dalla SIM in ambito ICARAP e dell'impatto dello stress misurato sulla base delle proxy di vigilanza, la Banca d'Italia ha individuato i seguenti livelli di capitale che Banor SIM è invitata a mantenere:

- coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET 1 ratio): 134%, composto da un P1+P2R in termini di CET1 ratio pari a 112% e da una Componente Target (Pillar 2 Guidance, "P2G"), a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari a 22%;
- coefficiente di capitale di classe 1 (Tier 1 ratio): 172%, composto da un P1+P2R in termini di T1 ratio pari a 150% e da una Componente Target, a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari a 22%;
- coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio): 222%, composto da un P1+P2R in termini di TC ratio pari a 200% e da una Componente Target, a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari a 22%.

Pertanto, nelle proiezioni del Capitale libero in eccesso Srep sono stati considerati:

- i livelli di capitale che la SIM deve soddisfare con i fondi propri per garantire il rispetto del coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio) pari al 200% - "requisiti aggiuntivi determinati sulla base dello SREP - P2R";
- i livelli di capitale che la SIM deve soddisfare con i fondi propri, a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, per garantire il rispetto del coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio) pari al 220%, composto da un P1+P2R in termini TC ratio pari a 200% e da una Componente Target, pari a 22% - "Livelli di capitale P2G".

	31/12/2025	2026P	2027P
<b>Requisiti aggiuntivi determinati sulla base dei risultati dello SREP - P2R</b>	3.844.122	5.149.797	5.099.274
<b>Livelli di capitale - P2G</b>	1.536.356	1.823.604	1.812.489
<b>Buffer - Capitale Libero in eccesso Srep</b>	<b>32.726.257</b>	<b>37.200.807</b>	<b>43.276.782</b>

	31/12/2025	2026P	2027P
Fondi propri	48.229.483	55.602.631	61.566.445
Capitale Interno Complessivo	10.122.748	11.428.423	11.377.900
Buffer - Capitale Libero in eccesso ICARAP	38.106.735	44.174.208	50.188.545
Buffer - Capitale Libero in eccesso SREP	32.726.257	37.200.807	43.276.782

### ***Esposizione al rischio di credito – rischio strategico e di business- rischio informatico***

Di seguito si illustra la valutazione dei rischi di Secondo Pilastro individuati dalla SIM: rischio di credito, rischio strategico e di business e rischio informatico.

#### ***Rischio di credito***

La Società risulta essere esposta al rischio derivante da attività diverse da quelle incluse nel portafoglio di negoziazione (non-trading book activities) in conseguenza:

- della propria strategia di investimento all'interno di un modello di business di tipo HTC – Held to Collect (Portafoglio HTC) il cui obiettivo è quello di detenere l'attività finanziaria fino alla scadenza al fine di raccogliere i flussi finanziari contrattuali;
- dell'investimento effettuato nella SICAV Banor Enhanced Carry Hedged Opportunities<sup>1</sup> con orizzonte temporale di medio/lungo termine;
- dell'investimento effettuato nel 2015 nel fondo di private equity lussemburghese "NB Renaissance".
- dell'investimento effettuato nella società Banor Labs.

In un'ottica prudenziale, per il portafoglio HTC, la Sim ha determinato il capitale interno applicando un approccio basato sul valore di mercato degli strumenti finanziari e sulla probabilità di insolvenza, differenziata in funzione della durata residua degli investimenti.

Per l'investimento nel fondo Banor Enhanced Carry Hedged Opportunities, la SIM ha adottato un approccio "look through" sulle posizioni sottostanti, determinando prudenzialmente un requisito patrimoniale aggiuntivo che si basa sulla "probabilità di insolvenza ad un anno" dell'emittente dei paesi emittenti gli strumenti finanziari presenti nel Fondo come pure dei sottostanti gli strumenti finanziari derivati ivi presenti.

Per gli investimenti caratterizzati da minore liquidabilità, quali l'investimento nella quota di OICR NB Renaissance e la partecipazione in Banor Labs, la SIM ha stimato prudenzialmente un requisito patrimoniale aggiuntivo per il rischio di credito, pari al valore dell'intera posizione nell'OICR NB Renaissance valorizzata al 31 12 2024 e al valore contabile della partecipazione in Banor Labs al 31 12 2025

Complessivamente la SIM ha determinato un requisito aggiuntivo per il Rischio di Credito pari a euro 1.3 milioni di euro non incluso tra i rischi regolamentari.

<sup>1</sup> Si tratta di un comparto del fondo Banor Sicav Alternative Assets gestito attraverso la collaborazione tra il team di gestione della tesoreria di Banor SIM e la struttura di gestione di Banor Capital. Il team di gestione della Tesoreria di Banor, a partire dal 2018 ha avviato una strategia di gestione del portafoglio di proprietà denominata Relative Value. Nell'ambito di tale attività è emersa l'opportunità di poter valorizzare tali strategie creando un fondo che potesse essere sottoscritto anche da parte di investitori terzi

<i>Descrizione</i>	
<i>Portafoglio Hold To Collect</i>	825.949
<i>Banor- Echo</i>	27.012
<i>NB Renaissance</i>	157.120
<i>Banor Labs</i>	284.924
	<b>1.295.005</b>

### **Rischio Strategico e di Business**

Con riferimento al rischio strategico e di business, la SIM ha individuato specifici fattori di rischio legati a fattori geopolitici, pandemici, ESG inclusi i rischi climatici e di transizioni. Tali fattori sono stati valutati in termini di potenziale riduzione della redditività, anche a seguito di tensioni geopolitiche (ad esempio conflitti internazionali), incertezza economica con possibili ripercussioni inflazionistiche e destabilizzanti sui mercati finanziari.

Per i rischi ESG e climatici, è stata valutata la minor redditività dovuta alla riduzione delle masse conseguenti alle richieste di rimborso e/ o minor raccolta di clienti siti in aree geografiche esposte maggiormente a tali rischi.

Nello specifico tali rischi sono stati ricondotti a questi eventi specifici:

- perdita di una parte del portafoglio clienti a causa della fuoriuscita di alcuni consulenti finanziari agenti o private bankers con conseguente diminuzione delle masse under management e minori ricavi;
- riorganizzazione del lavoro necessaria a seguito di un eventuale lockdown dovuto alla pandemia, in particolare nuovi investimenti necessari per garantire il lavoro da remoto;
- perdite derivanti da nuovi assetti organizzativi del lavoro svolto a distanza (*smartworking*) con particolare attenzione ad eventuali conti errore generati da *misunderstanding* tra gli ordini impartiti dai clienti e/o dai gestori e l'unità preposta all'esecuzione degli ordini sui mercati;
- perdite derivanti dallo sviluppo di tensioni Geopolitiche dovuti a conflitti (ed. esempio Guerre) ed eventuali impatti sul business della SIM;
- perdite derivanti dal Rischio ESG relativo a perdite in conto economico derivanti da un'elevata sensibilità nell'opinione pubblica relativa agli investimenti sostenibili;
- perdite derivante dal Rischio Climatico e di Transizione relativo alla riduzione delle masse e di conseguenza delle commissioni di gestione della Sim, in considerazione dell'area geografica di residenza della clientela gestita che potrebbe subire danni derivanti da eventi dovuti a frane, alluvioni e ai rischi sismici.

Per tali rischi, a titolo prudenziale, la SIM ha provveduto a calcolare un requisito patrimoniale aggiuntivo, inserito nella voce **Rischio Strategico**, pari a 1,661 milioni di euro.

### **Rischio ICT**

Per la parte di rischio informatico – ICT, non ricompreso nei K-Factors, è stato previsto un capitale interno aggiuntivo pari a circa 0,18 milioni di euro

Tale rischio comprende:

- Esecuzione, consegna e gestione dei processi

- Perdite derivanti da inadeguatezza/carenza di clausole contrattuali
  - Perdite derivanti da inadeguatezza degli SLA
- Danni a beni materiali
  - Perdite dovute a danneggiamento o a distruzione di beni materiali per catastrofi naturali o di altri eventi
- Disfunzioni introdotte da nuovi rilasci effettuati da partner tecnologici sulle loro piattaforme o disfunzione dei sistemi
  - Perdite dovute a interruzione dell'operatività o a disfunzione dei sistemi

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE

---

### INFORMATIVA QUALITATIVA

---

#### *Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione*

---

##### **Assemblea dei soci**

Ai sensi dell'art. 21 dello Statuto sociale e delle norme di legge, è rimessa alla competenza dell'Assemblea ordinaria la determinazione dei compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati. Ai sensi dell'art. 13-*bis* dello Statuto compete, altresì, all'Assemblea l'approvazione:

- delle politiche di remunerazione a favore degli Organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del Personale i consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori (nel seguito anche "politiche" o "policy");
- dei piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- dei criteri per la eventuale determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il Personale, ivi compresi i limiti fissati a detto detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e 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.

All'Assemblea è perciò sottoposta una informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione adottate; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del Personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati, la evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

La policy di remunerazione e incentivazione in vigore alla data della presente informativa è stata approvata dall'Assemblea dei soci con delibera assembleare del 26 giugno 2025.

##### **Consiglio di amministrazione**

Il Consiglio di amministrazione elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione, analizzandone anche la neutralità rispetto al genere e sottoponendo a verifica l'eventuale divario retributivo di genere (c.d. gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo, ed è responsabile della sua corretta attuazione; esso approva gli esiti dell'eventuale procedimento di identificazione e di esclusione del Personale più rilevante e ne rivede periodicamente i criteri.

Il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione, approvandone i relativi modelli quantitativi/qualitativi proposti dall'Organo con funzione di gestione e previo parere del Comitato per le Remunerazioni e del Collegio Sindacale, almeno per i seguenti soggetti, secondo i principi e le linee guida di cui alla *Policy*:

- i consiglieri esecutivi;
- il Direttore Generale;

- i responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche;
- coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- i responsabili e il Personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.

Esso, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della SIM in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al Personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

Il Consiglio di Amministrazione assicura poi, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del Codice Etico, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Il Consiglio di Amministrazione dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati al fine di garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione rispetti i principi di equità e neutralità rispetto al genere e tenga opportunamente in considerazione l'integrazione dei fattori ESG definiti nell'ambito della più ampia strategia della Società tempo per tempo vigente.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, approva le Remunerazioni Variabili dell'Amministratore Delegato, dei Consiglieri esecutivi, del Direttore Generale e il Bonus pool.

Al Consiglio di Amministrazione spetta la valutazione complessiva dell'operato dei responsabili delle funzioni di controllo – sulla base della scheda proposta dall'Organo di gestione al Comitato per le Remunerazioni, delle valutazioni di quest'ultimo e sentito il parere del Collegio Sindacale – e la determinazione del relativo compenso variabile, nel rispetto di quanto previsto dalla *Policy*.

Al Consiglio di amministrazione compete inoltre la formulazione di proposte, per la successiva sottoposizione all'Assemblea, relative a piani di remunerazione o di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Ai sensi dell'art. 21 dello Statuto e dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., è rimessa alla competenza del Consiglio di amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, la determinazione della remunerazione degli amministratori ai quali siano attribuite particolari cariche.

### **Comitato per le remunerazioni**

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 30 settembre 2013 la Società ha provveduto a istituire un comitato, articolazione interna dello stesso Consiglio di amministrazione e composto da consiglieri non esecutivi e indipendenti, con funzioni consultive e istruttorie in materia di remunerazioni.

Il Comitato:

- esamina la Politica di remunerazione e incentivazione ed ogni sua successiva proposta di modifica da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analizzare, nell'ambito del riesame periodico annuale delle Politiche, la neutralità delle stesse rispetto al genere e nel verificare l'eventuale divario retributivo di genere (c.d. gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo, suggerendo o esprimendo un proprio parere sulle eventuali azioni correttive da adottare;
- formula proposte sui compensi del Personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi del paragrafo precedente e sui relativi modelli di determinazione;
- ha compiti consultivi nei confronti del Consiglio di Amministrazione con riferimento alla determinazione del Bonus pool, sulla base della proposta dell'Amministratore Delegato, nonché alla qualificazione dei benefits come "marginali";

- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi del Personale Più Rilevante;
- 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;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla Remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'Organo con funzione di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'Organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle Politiche;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per la erogazione dei compensi;
- riesamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, e sottoporlo anche a test retrospettivi;
- riesamina, in via preventiva e nell'esercizio delle proprie funzioni consultive, la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che l'Organo con funzione di supervisione strategica può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi e dei livelli di liquidità e di capitale, e sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della SIM;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali.
- Alla data della presente informativa il Comitato è composto da tre membri; nel corso del 2025 esso si è riunito cinque volte.

### **Organo con funzione di gestione**

L'Organo con funzione di gestione identifica, sulla base dei criteri descritti nella presente Policy, il Personale Più Rilevante e ne sottopone gli esiti al Comitato per le Remunerazioni affinché svolga le proprie funzioni consultive al riguardo. rispetto al Consiglio di Amministrazione.

L'Organo con funzione di gestione propone i modelli quantitativi/qualitativi funzionali alla valutazione del Personale più rilevante, da sottoporsi al Comitato, prima, e al Consiglio di Amministrazione che li approva previo parere del Collegio Sindacale, poi, e definisce i modelli per la valutazione del restante Personale.

L'Organo con funzione di gestione definisce la proposta di Remunerazione Variabile del Personale, proponendo la quantificazione del bonus pool (ove ricorrano i presupposti di cui alla Policy) al Comitato per le Remunerazioni, prima, e al Consiglio di Amministrazione, poi, per le valutazioni di competenza.

Con riferimento al Personale Più Rilevante, ad eccezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale (per quest'ultimo la Remunerazione Variabile è proposta dall'Amministratore Delegato direttamente), l'Organo con funzione di gestione definisce i relativi compensi variabili sulla base della *Policy* e, ove previsto ai sensi dei paragrafi precedenti, li propone al Comitato per le Remunerazioni e poi al Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento alla valutazione dei Responsabili delle funzioni di controllo, l'Organo con funzione di gestione elabora una scheda di valutazione all'interno della quale, devono essere considerati elementi valutativi dell'attività svolta in termini di efficacia ed efficienza, con i relativi pesi ed obiettivi qualitativi.

Al termine dell'esercizio, la scheda valutativa deve essere sottoposta prima al Comitato per le Remunerazioni e quindi, accompagnata dalle valutazioni di quest'ultimo, al Consiglio di Amministrazione che provvede a formulare una valutazione complessiva dell'operato dei responsabili delle funzioni di controllo e

conseguentemente a determinarne il relativo compenso variabile, sentito il parere del Collegio sindacale, sempre entro i limiti di cui alla Policy.

Con riferimento all'altro Personale, l'Organo con funzione di gestione si avvale delle valutazioni formulate dai relativi responsabili di funzione per la definizione dei compensi variabili che avviene sempre sulla base della Policy.

#### **Direzione amministrativa**

La Direzione amministrativa supporta l'Organo con funzione di gestione nella definizione dei modelli quantitativi/qualitativi funzionali alla valutazione del Personale e fornisce le informazioni a supporto della valutazione circa la neutralità delle Politiche rispetto al genere.

#### **Organo con funzione di controllo**

L'Organo con funzione di controllo esamina, nell'esercizio delle proprie prerogative, la Politica di remunerazione e incentivazione ed ogni sua successiva proposta di modifica da sottoporre poi all'esame del Comitato per le Remunerazioni e alla successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione. Esso inoltre svolge anche i seguenti compiti:

- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla Remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Comitato per le Remunerazioni;
- rende il proprio parere al Consiglio di Amministrazione in ordine ai modelli valutativi previsti per il Personale la cui remunerazione è decisa dal Consiglio di Amministrazione;
- rende il proprio parere al Consiglio di Amministrazione in ordine alla proposta di determinazione della remunerazione da corrispondere all'Amministratore Delegato, all'Amministratore con incarico esecutivo agli investimenti e agli eventuali altri Amministratori con incarichi esecutivi;
- rende il proprio parere al Consiglio di Amministrazione circa il compenso aggiuntivo eventualmente spettante agli Amministratori designati a partecipare ai comitati endo-consiliari eventualmente istituiti;
- rende il proprio parere al Consiglio di Amministrazione circa la determinazione della remunerazione variabile da corrispondere ai Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo;
- rende il proprio parere al Consiglio di Amministrazione circa l'assegnazione della componente variabile della remunerazione al pool dell'Area nonostante non si siano verificate le condizioni di attivazione previste dalle Politiche di Remunerazione.

#### **Funzioni di controllo**

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

La funzione di *compliance* verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla SIM, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione di *Compliance* fornisce un proprio parere al Consiglio di Amministrazione con riferimento alla complessiva conformità alle norme delle Politiche.

La funzione di *Risk Management* valuta come la struttura della Remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SIM, valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi e fornendo il contributo istruttorio al Comitato.

Partecipa al processo di definizione delle remunerazioni, in particolare fornendo supporto alle valutazioni circa gli obiettivi di contenimento del rischio, di preservazione dei profili di patrimonializzazione e di rispetto dei vincoli di liquidità.

La funzione di *Risk Management* fornisce annualmente un proprio parere all'Organo con funzione di gestione e al Comitato per le Remunerazioni circa la sostenibilità dell'applicazione delle Politiche preliminarmente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione delle Remunerazioni variabili riconosciute al Personale.

La funzione di revisione interna (*internal audit*) verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi sociali e delle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Per lo svolgimento di tale verifica la Società, d'intesa con la funzione di *Internal audit*, può avvalersi anche di soggetti esterni, purché ne sia assicurata la indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

### ***Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione***

---

Identificazione del "personale più rilevante"

Le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione si applicano a tutto il Personale della SIM, a eccezione di alcune regole di maggior dettaglio applicabili solo al "*Personale più rilevante*". Con l'espressione "*Personale più rilevante*" si intendono le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'intermediario.

Il processo di identificazione del "*Personale più rilevante*" svolto annualmente dal Consiglio di amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni, che nel medesimo ambito valuta altresì eventuali esclusioni rispetto all'anno precedente, e \_consente di graduare l'applicazione della disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della SIM.

Si specifica che anche ai fini del processo di identificazione del Personale più Rilevante, l'anno di riferimento per la Remunerazione Variabile di cui la SIM tiene conto nel calcolo della Remunerazione complessiva, è l'anno precedente l'esercizio finanziario nel quale è attribuita la Remunerazione Variabile (cfr., art. 5, par. 2 del Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154).

La SIM, in aggiunta ai soggetti individuati in applicazione della regolamentazione sopra richiamata, annualmente può identificare ulteriori soggetti, appartenenti ad una delle Aree produttive di reddito, le cui attività professionali abbiano un impatto rilevante sulla redditività e/o sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce. Al fine di identificare tali soggetti possono rilevare, a titolo di esempio, uno o più dei seguenti elementi valutativi:

- la capacità di incidere sopra determinati livelli di generazione di ricavi/utigli della SIM;
- la responsabilità di sviluppo di prodotti/servizi di valenza strategica per la SIM;
- la responsabilità di gestione e/o consulenza a valere su linee di gestione o fondi la cui dimensione superi determinati livelli di *assets under management / assets under advisory*;
- la responsabilità di linee di *business* e/o funzioni aziendali;
- la capacità di raccolta netta riferibile a clientela dei servizi di gestione di portafogli o servizi di consulenza nell'anno solare superiore a determinati livelli;
- la responsabilità di clientela, in termini di *assets under management* o *asset under advisory* superiore a determinati livelli.

Gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati in una scheda riepilogativa che viene sottoposta dall'Organo con funzione di gestione, al Comitato per le Remunerazioni, prima, e al Consiglio di Amministrazione poi, in questo ultimo caso corredata dal parere rilasciato dal Comitato stesso al riguardo e da redigersi con evidenza almeno delle seguenti informazioni minime:

- il numero del Personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- motivazione a supporto della identificazione
- i nomi o gli identificativi individuali;
- i ruoli e le responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente.

### **Esclusione del personale più rilevante**

Il processo di esclusione del Personale dalla categoria del "*Personale Più Rilevante*" si attiva nel momento in cui pur applicandosi i criteri quantitativi di cui all'art. 4, paragrafo 1, punti (a) e (b), del Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154, la SIM valuti che le attività professionali del membro del Personale predetto non abbiano un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Società in ragione dell'applicazione dei criteri indicati dai paragrafi 2 e seg. del medesimo articolo.

Gli esiti del processo di esclusione del Personale Più Rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati in una scheda riepilogativa che viene sottoposta dall'Organo con funzione di gestione al Comitato per le Remunerazioni, prima, e al Consiglio di Amministrazione poi, in questo ultimo caso corredata dal parere rilasciato dal Comitato stesso al riguardo.

Laddove il processo di esclusione riguardi un membro del Personale cui sia stata corrisposta una Remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro nell'esercizio finanziario precedente, il processo di esclusione non si conclude con l'assunzione della correlata decisione da parte del Consiglio di Amministrazione, ma è subordinato al positivo esperimento della procedura autorizzativa di cui al Regolamento (cfr., Allegato n. 5) e dal Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154, all'art. 4, paragrafo 4.

In tali casi, infatti, la SIM, tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, dovrà presentare alla Banca d'Italia una specifica istanza di autorizzazione preventiva, sempre ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 4, del Regolamento delegato (UE) n. 2154/2021. La Banca d'Italia si pronuncia entro tre mesi dalla ricezione della documentazione completa.

L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui l'istanza è presentata, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui l'istanza è presentata.

L'istanza di autorizzazione può riguardare cumulativamente più membri del Personale o categorie di Personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni richiesto ai sensi del presente paragrafo.

Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il Personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro (cfr. articolo 4, paragrafo 5, del Regolamento delegato (UE) n. 2154/2021) sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo membro del Personale e solo in presenza di circostanze eccezionali (per tali intendendosi situazioni inusuali e infrequenti che conducono a non considerare il membro del Personale come risk taker) che devono essere dimostrate dalla SIM nella istanza di autorizzazione.

### ***La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione: criteri generali***

---

L'intera Remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

#### **La remunerazione fissa**

La componente fissa è la componente della Remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata sulla base di criteri prestabiliti ed oggettivi quali: l'inquadramento contrattuale, il ruolo ricoperto, le responsabilità assegnate, l'esperienza e la competenza professionali, le responsabilità organizzative pertinenti.

Costituiscono remunerazione fissa:

- i compensi fissi degli amministratori;
- tutte le voci retributive componenti la retribuzione annua lorda (RAL) del Personale dipendente;
- i benefits la cui assegnazione è correlata alla categoria di appartenenza e/o al ruolo ricoperto e che si configurano quindi come una componente strutturale, non aleatoria della Remunerazione e non correlata alle performance.

#### **La remunerazione variabile**

Nella determinazione della componente variabile della Remunerazione, la Società rispetta i seguenti criteri:

- la Remunerazione variabile è finalizzata a sostenere la capacità di generazione di valore della Società e premia il raggiungimento di obiettivi corretti per il rischio, preservando adeguati livelli di capitale e di liquidità;
- le Remunerazioni variabili assegnate al Personale si basano sui risultati effettivi conseguiti nell'esercizio di riferimento e tengono conto anche di criteri qualitativi;
- il *Bonus pool* è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SIM e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
- la Remunerazione variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della SIM nel suo complesso, di quelli delle singole business unit e, ove possibile, di quelli individuali;
- la Remunerazione variabile è subordinata a gate di accesso ovvero a condizioni di attivazione, generali e specifiche, queste ultime diversificate per le varie categorie di Personale;
- la Remunerazione variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di Risk management; il periodo di valutazione della performance (accrual period) è di regola annuale;
- la Remunerazione variabile è sottoposta a Meccanismi di correzione *ex post*;
- stante la classificazione della Società tra le SIM di classe 2 non significative, la SIM non è sottoposta a vincoli di bilanciamento della componente variabile della remunerazione tra contanti e strumenti finanziari.

Qualora le condizioni di attivazione specifiche per le varie categorie di Personale non si siano verificate, è fatta comunque salva la facoltà da parte del Consiglio di Amministrazione, purché con motivazioni fondate e oggettive e previo parere favorevole del Comitato per le remunerazioni e del Collegio Sindacale, di assegnare

la componente variabile della remunerazione al pool dell'Area che non abbia raggiunto il/i gate. In tale circostanza la remunerazione variabile assegnata ai singoli percettori appartenenti all'Area in discorso non potrà ad ogni modo essere superiore al 1:1 rispetto alla remunerazione fissa.

Salvo diversa espressa indicazione, i destinatari di forme di incentivazione, che dovessero risolvere il rapporto di lavoro prima delle date del pagamento dei premi previste, perderanno ogni diritto sui bonus maturati.

La Remunerazione variabile garantita non è ammessa perché non risponde agli obiettivi della presente Policy e del Regolamento (collegamento con la performance e i rischi); solo in casi eccezionali essa è consentita, purché la SIM rispetti i requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona. Essa non è soggetta alle norme sulla struttura della Remunerazione variabile.

Sono ammesse, in presenza di motivate e documentate ragioni (da determinarsi considerando almeno i fattori richiamati dal paragrafo 140 degli Orientamenti EBA in materia di politiche di remunerazione), remunerazioni legate alla permanenza del personale (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (ad es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo di permanenza concordato o del verificarsi dell'evento a cui sono collegate, costituiscono forme di Remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sui meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*.

I *retention bonus* non possono essere utilizzati per tenere indenne il Personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*, né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola *business unit*, nonché della SIM e dell'eventuale gruppo di appartenenza. A uno stesso membro del Personale non sono riconosciuti più *retention bonus*, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e., il pagamento dei *retention bonus* avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi).

La Remunerazione variabile viene determinata sulla base di un sistema di valutazione che tiene in considerazione elementi di natura quantitativa e qualitativa.

I criteri quantitativi sono correlati a indicatori di risultato, individuati in funzione dell'area di attività del Personale; per il Personale addetto ai servizi di gestione di portafogli e di consulenza in materia di investimenti, tali criteri includono anche indicatori correlati a specifici fattori ESG.

I criteri qualitativi sono correlati a elementi di valutazione rispetto alla Cultura aziendale, Cultura di *Compliance* e Cultura di sostenibilità ambientale e ESG.

La Remunerazione variabile include altresì i crediti *welfare* per l'erogazione di servizi attribuiti al Personale in esito all'approvazione di Piani *Welfare* Aziendali da parte del Consiglio di amministrazione, su proposta dell'Organo con funzione di gestione.

L'attivazione del Piano *Welfare* per tutti i dipendenti è subordinata al raggiungimento del seguente obiettivo aziendale collettivo che garantisce economicità al progetto: ROE ante imposte, ante compenso variabile Amministratore Delegato e *ante Bonus pool* > 5%.

### **Determinazione del "Bonus pool"**

Il *Bonus pool* è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in corrispondenza dell'approvazione della proposta di bilancio d'esercizio nel rispetto dei principi di sana e prudente gestione e dei requisiti regolamentari. La proposta di *Bonus pool* viene avanzata dall'Organo con funzione di gestione, con il parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni.

Il *Bonus Pool* è composto da una componente quantitativa, qualitativa e dal *welfare*. L'Organo con funzione di gestione sulla base dei modelli quantitativi e delle schede di valutazione qualitativa, nonché del Piano *Welfare*

vigente, determina i pool di remunerazione variabile di ciascuna area che vanno a comporre il bonus pool complessivo oggetto di proposta al Consiglio di Amministrazione.

Presupposto generale per l'erogazione (*gate* di accesso) (e la successiva quantificazione) del *Bonus pool* è che nell'esercizio la Società superi le seguenti soglie di natura reddituale e patrimoniale:

- ROE, ante compenso variabile dell'Amministratore Delegato e ante imposte, > 10%;
- Total Capital Ratio > superiore alla soglia di alert tempo per tempo prevista dal Piano di risanamento della SIM vigente nell'esercizio di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione, nel caso si verificano particolari circostanze attinenti all'andamento aziendale e/o alla gestione del Personale che rendano opportuno agire in tal senso (ad es. ristrutturazioni aziendali, incentivazioni all'esodo ecc.), si riserva la facoltà di ridurre o anche escludere l'attribuzione del *Bonus pool* a tutto il personale aziendale o a singole aree o a singoli individui, con il vincolo, peraltro, di un processo decisionale trasparente e motivato.

Analogamente e sulla base dei medesimi presupposti esplicitati nel paragrafo immediatamente precedente, il Consiglio di Amministrazione si riserva altresì di attribuire bonus, sempre con il vincolo di un processo decisionale trasparente e motivato, anche nel caso di mancato raggiungimento di predette soglie

Limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa

Nel calcolo della remunerazione complessiva attribuita a un membro del Personale, si considera la remunerazione fissa percepita nell'anno precedente l'esercizio finanziario nel quale è attribuita la remunerazione variabile. Per cui, ad esempio, la remunerazione complessiva di un soggetto per l'anno T è composta dalla somma della remunerazione fissa percepita dal soggetto nell'anno T e la remunerazione variabile attribuita al soggetto nell'anno T+1 con riferimento all'anno T.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Società e delle diverse categorie di Personale. La componente fissa è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Inoltre, la componente fissa è determinata in modo da non gravare la Società di costi fissi eccessivi in rapporto a tipologie di business aventi elevata volatilità e al contempo in modo da attrarre e mantenere nella SIM soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze aziendali.

I benefici accordati al Personale su base non discrezionale (ossia, i buoni per il pasto, le polizze assicurative e sanitarie, le forme di contribuzione alla previdenza integrativa volontaria e i telefoni cellulari, i c.d. benefits), che rientrano nelle Politiche, non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi e qualora qualificati come marginali, non sono considerati nel computo della Remunerazione.

La SIM ha fissato *ex ante* limiti all'incidenza della componente variabile su quella fissa, per le varie categorie di Personale. In particolare:

- categoria "*Personale più rilevante*" (esclusi i consiglieri non esecutivi e i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo): il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale può arrivare sino al 300% (rapporto 3:1);
- categoria "*Personale appartenente alle aree produttive di reddito*" <sup>(2)</sup>: il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale può arrivare sino al 200% (rapporto 2:1);

---

<sup>2</sup> Salvo che il soggetto non sia identificato tra il Personale Più Rilevante, nel qual caso vi si applicherà quanto previsto per tale categoria di Personale.

- categoria “Responsabili delle funzioni di controllo”: il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale può arrivare sino al limite del 50% (rapporto 0,50:1);
- categoria “componenti dell’organo con funzione di controllo” e “consiglieri non esecutivi”: è preclusa ogni forma di remunerazione variabile;
- categoria “altro Personale”: il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale può arrivare sino al 100% (rapporto di 1:1).

## Disposizioni applicabili al personale più rilevante

### Differimento

Per il “Personale più rilevante”, la componente variabile è soggetta, per una quota differenziata a seconda del valore del rapporto tra componente variabile e remunerazione totale, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a un anno a far data dal mese di erogazione del primo pagamento riferito all’*accrual period*, in modo da tenere conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti dalla SIM (cc.dd. meccanismi di *malus*).

La remunerazione variabile è soggetta a differimento ad eccezione dei casi in cui la stessa non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua.

Nello schema che segue sono rappresentate le varie percentuali e le relative tempistiche di differimento previste per il Personale più rilevante:

RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E REMUNERAZIONE TOTALE	REMUNERAZIONE VARIABILE	% OGGETTO DI DIFFERIMENTO	PERIODO DI DIFFERIMENTO
<= 25%	<= 50 mila euro	0	n.a.
<= 25%	> 50 mila euro	20%	1 anno
> 25% e <= 50%	n.a.		
> 50% e <= 60%	n.a.	30%	2 anno
> 60% <= 66,7%	n.a.	40%	3 anno
> 66,7%	n.a.	50%	4 anni

La quota della componente variabile soggetta a differimento e il periodo del differimento sono definiti in misura crescente al crescere dell’incidenza della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa.

La quota della remunerazione variabile soggetta a differimento viene corrisposta al termine del periodo di differimento; nel caso di differimento su periodi superiori a un anno, la quota differita viene corrisposta secondo un criterio *pro rata*, con frequenza di pagamento annuale da effettuarsi nel mese di maggio

### Golden parachute

Gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cc.dd. *golden parachute*) sono collegati alla *performance*, al netto dei rischi, ai comportamenti individuali e ai livelli patrimoniali e di liquidità della SIM. Essi costituiscono una forma di Remunerazione Variabile e sono assoggettati a tutte le regole previste per tale componente della remunerazione, quale che sia il titolo, la qualificazione giuridica e la motivazione economica per i quali vengono assegnati. Detti compensi sono pattuiti nel rispetto dei criteri che saranno fissati dall’Assemblea secondo le

competenze alla stessa attribuite, tenendo conto – tra l’altro – della durata del rapporto di lavoro intercorso. In assenza di criteri e limiti (in termini di annualità fissa) approvati dall’assemblea dei soci, i *golden parachute* non possono essere riconosciuti.

I *golden parachute* sono inclusi nel calcolo dei limiti al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione stabiliti dalla SIM nella propria politica di remunerazione, relativo all’ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica. Essi includono:

- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che per ciascun anno di durata del patto eccede l’ultima annualità di remunerazione fissa;
- gli importi riconosciuti nell’ambito di un accordo tra la SIM e il Personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, salvo che essi siano calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione della SIM;
- l’indennità di mancato preavviso, per l’ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

### **Malus e claw back**

L’erogazione della parte differita è sottoposta a *malus* la cui attivazione può ridurre l’importo erogabile fino all’azzeramento.

In particolare, l’erogazione avverrà alla scadenza di ciascun periodo di differimento previsto a condizione che non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società o per la clientela e/o carenze patrimoniali e in ogni caso se non si ravvisano comportamenti fraudolenti o di dolo o colpa grave a danno della società da parte del Personale destinatario della remunerazione (c.d. *malus*).

Con riferimento ai Meccanismi di correzione *ex post*, sono soggetti a *claw back* gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, da cui sia derivata una perdita significativa per la SIM o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, nei casi da questa eventualmente previsti;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM.

La durata del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw back* è di 5 anni; tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile. Ulteriori meccanismi di correzione *ex post* eventualmente adottati dalla SIM non possono condurre, in linea di principio e ai sensi della normativa regolamentare applicabile, a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell’applicazione di *malus* o *claw back*.

La componente variabile delle remunerazioni, laddove prevista, è finalizzata a riconoscere e dare valore ai risultati raggiunti dalla Società, valorizzando il contributo apportato dal singolo percettore.

La componente variabile della remunerazione del Personale è definita secondo un modello quantitativo e una valutazione qualitativa che deve tenere conto di elementi di Cultura aziendale, di Cultura di *Compliance* e di Cultura di sostenibilità ambientale e ESG legati alla prestazione dei servizi di gestione di portafogli e consulenza in materia di investimenti.

Fanno eccezione la figura dell'Amministratore delegato, la cui remunerazione variabile è determinata da un modello esclusivamente quantitativo, e i Responsabili delle funzioni di controllo la cui valutazione è solo qualitativa sulla base di un modello proprio.

I parametri e le motivazioni sottese alle remunerazioni variabili sono diversificati a seconda del ruolo dal singolo percettore.

#### Amministratore delegato

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere e dare valore ai risultati raggiunti dalla Società in un'ottica di medio termine, anche in virtù dell'operato dell'Amministratore delegato.

È previsto un compenso variabile se nell'esercizio la Società abbia superato le seguenti soglie (*gate* di attivazione) reddituali e patrimoniali:

- ROE, ante compenso variabile dell'Amministratore Delegato e ante imposte, > 10%;
- Total Capital Ratio > superiore alla soglia di alert tempo per tempo prevista dal Piano di risanamento della SIM vigente nell'esercizio di riferimento.

Tale compenso è definito secondo un modello quantitativo determinato sulla base del raggiungimento degli obiettivi reddituali aziendali che tengano in considerazione fattori di correzione legati al grado patrimonializzazione della SIM.

#### Amministratore con incarico esecutivo agli investimenti

La componente quantitativa è definita secondo un modello determinato sulla base dei risultati raggiunti dai servizi gestione patrimoniale e consulenza in materia di investimento; essa tiene anche in considerazione i fattori ESG rilevanti sulla base della Politica ESG e di sostenibilità tempo per tempo adottata dalla SIM.

Il presupposto specifico per l'assegnazione della Remunerazione variabile è il superamento nell'esercizio di riferimento di un target di redditività (*gate* di attivazione) dell'unità organizzativa di cui ha la responsabilità. La condizione per il raggiungimento della componente quantitativa massima della remunerazione variabile è data dal rispetto di un vincolo di marginalità della Direzione Investimenti.

La componente qualitativa non può superare il 50% della componente fissa.

In relazione all'esposizione ai rischi verrà preso in considerazione, come fattore correttivo della componente variabile della remunerazione, il rapporto tra il margine di contribuzione e l'assorbimento del capitale, determinato in base alla mappatura dei Rischi per aree operative.

Inoltre, il presupposto specifico per il raggiungimento di livelli di remunerazione variabile massima attribuibile deve tenere conto anche del raggiungimento di determinati livelli minimi di valutazione qualitativa.

#### Direttore generale

E' previsto un compenso variabile se nell'esercizio la Società ha superato le seguenti soglie (*gate* di attivazione) reddituali e patrimoniali:

- ROE, ante compenso variabile del Direttore generale e dell'Amministratore Delegato e ante imposte, > 10%;
- Total Capital Ratio > superiore alla soglia di alert tempo per tempo prevista dal Piano di risanamento della SIM vigente nell'esercizio di riferimento.

La componente quantitativa è determinata sulla base del raggiungimento degli obiettivi di redditività aziendale che tengano in considerazione fattori di correzione legati al grado patrimonializzazione della SIM.

La componente qualitativa non può superare il 50% della componente fissa.

Inoltre, il presupposto specifico per il raggiungimento di livelli di remunerazione variabile massima attribuibile deve tenere conto anche del raggiungimento di determinati livelli minimi di valutazione qualitativa.

#### Direttore commerciale

Il presupposto specifico per l'assegnazione della remunerazione variabile è il superamento nell'esercizio di riferimento di un target di redditività (gate di attivazione) dell'area Commerciale.

Il presupposto specifico per il raggiungimento di livelli di remunerazione variabile massima attribuibile dovrà tenere conto anche del raggiungimento di determinati livelli minimi di valutazione qualitativa.

La componente quantitativa è determinata sulla base del raggiungimento degli obiettivi di redditività dell'Area Commerciale.

La condizione per il raggiungimento della componente quantitativa massima della remunerazione variabile è data dal rispetto di un vincolo di marginalità dell'Area Commerciale.

La componente qualitativa non può superare il 50% della componente fissa.

In relazione all'esposizione ai rischi verrà preso in considerazione, come fattore correttivo della componente variabile della remunerazione, il rapporto tra il margine di contribuzione e l'assorbimento del capitale, determinato in base alla mappatura dei Rischi per aree operative.

Inoltre, il presupposto specifico per il raggiungimento di livelli di remunerazione variabile massima attribuibile deve tenere conto anche del raggiungimento di determinati livelli minimi di valutazione qualitativa.

#### Responsabili delle funzioni di controllo

Per i Responsabili delle funzioni di controllo il sistema premiante si basa su una specifica valutazione dell'operato secondo quanto di seguito indicato.

Per tali figure è esclusa l'assegnazione di obiettivi di natura economico-finanziaria al fine di mantenere la indipendenza delle funzioni rispetto al *business* per il quale esercitano la funzione di controllo.

Il presupposto per l'assegnazione della remunerazione variabile è l'esito positivo di un processo di valutazione qualitativa che si svolge secondo il seguente iter: con cadenza annuale l'Organo con funzione di gestione sottopone per approvazione al Consiglio di Amministrazione una scheda di valutazione all'interno della quale, devono essere considerati i seguenti elementi, con i relativi pesi ed obiettivi qualitativi, per ciascuno dei responsabili di funzione:

- l'efficacia ed incisività, anche in termini di tempi, dell'attività di controllo, alla luce del piano annuale di verifiche e delle eventuali ulteriori verifiche straordinarie richieste dall'AD o dal Consiglio o proposte dalle funzioni di controllo stesse;
- l'efficacia delle attività di *Follow up*;
- l'efficacia nell'individuazione, misurazione e gestione dei rischi;
- la conformità delle procedure e dei processi alle norme, tenuto conto anche dei reclami pervenuti e degli eventuali rilievi delle autorità di controllo;
- il supporto fornito al miglioramento delle procedure interne, alla gestione dei rischi operativi e alla gestione dei contenziosi legali.

Al termine dell'esercizio, la scheda valutativa deve essere sottoposta prima al Comitato per le Remunerazioni e quindi, accompagnata dalle valutazioni di quest'ultimo al Consiglio di amministrazione che provvede a formulare una valutazione complessiva dell'operato dei responsabili delle funzioni di controllo e conseguentemente a determinarne il relativo compenso variabile, sentito il parere del Collegio sindacale.

Il giudizio complessivo sull'operato della funzione di controllo è espresso su una scala di valutazione da 1 (punteggio minimo) a 5 (punteggio massimo), con una soglia di attivazione, corrispondente al punteggio 3, al raggiungimento del quale avviene il riconoscimento della parte variabile e al di sotto, invece, non si matura alcun diritto al riconoscimento del bonus.

Inoltre, ferma restando la soglia di attivazione sopra indicata, sono previste delle soglie di quantificazione della remunerazione variabile secondo i seguenti scaglioni:

- punteggio pari a 3: possibilità di una remunerazione variabile fino al 60% del massimo erogabile;
- punteggio pari a 4: possibilità di una remunerazione variabile fino al 90% del massimo erogabile;
- punteggio pari a 5: possibilità di una remunerazione variabile fino al 100% del massimo erogabile.

#### Responsabile del servizio di consulenza family office

Il presupposto specifico per l'assegnazione della remunerazione variabile è il superamento nell'esercizio di riferimento di un target di redditività (gate di attivazione) dell'area *Family Office*.

Il presupposto specifico per il raggiungimento di livelli di remunerazione variabile massima attribuibile dovrà tenere conto anche del raggiungimento di determinati livelli minimi di valutazione qualitativa.

La componente quantitativa è determinata sulla base del raggiungimento degli obiettivi di redditività dell'Area *Family Office*.

La condizione per il raggiungimento della componente quantitativa massima della remunerazione variabile è data dal rispetto di un vincolo di marginalità dell'Area *Family Office*.

La componente qualitativa non può superare il 50% della componente fissa. In relazione all'esposizione ai rischi verrà preso in considerazione, come fattore correttivo della componente variabile della remunerazione, il rapporto tra il margine di contribuzione e l'assorbimento del capitale, determinato in base alla mappatura dei Rischi per aree operative.

Inoltre, il presupposto specifico per il raggiungimento di livelli di remunerazione variabile massima attribuibile deve tenere conto anche del raggiungimento di determinati livelli minimi di valutazione qualitativa.

#### Direttore Capital Markets

Il presupposto specifico per l'assegnazione della remunerazione variabile è il superamento nell'esercizio di riferimento di target di redditività disgiunti delle unità di "Trading proprietario" e "Ricezione e Trasmissione Ordini".

La componente quantitativa è determinata sulla base del raggiungimento degli obiettivi di redditività (gate di attivazione) delle unità di "Trading proprietario" e "Ricezione e Trasmissione Ordini".

La componente quantitativa è determinata sulla base del raggiungimento di obiettivi di redditività delle unità di "Trading Proprietario" e "Ricezione e Trasmissione Ordini".

La condizione per il raggiungimento della componente quantitativa massima della remunerazione variabile è data dal rispetto di vincoli di marginalità disgiuntamente previsti per le due unità.

La componente qualitativa non può superare il 30% della componente fissa. In relazione all'esposizione ai rischi verrà preso in considerazione, come fattore correttivo della componente variabile della remunerazione, il rapporto tra il margine di contribuzione e l'assorbimento del capitale, determinato in base alla mappatura dei Rischi per aree operative.

Inoltre, il presupposto specifico per il raggiungimento di livelli di remunerazione variabile massima attribuibile deve tenere conto anche del raggiungimento di determinati livelli minimi di valutazione qualitativa.

#### Direttore amministrativo

Il sistema premiante del Direttore amministrativo, e vicario ove nominato, si basa su specifici obiettivi correlati alla posizione ricoperta, dal cui raggiungimento deriva la erogazione del premio.

La componente qualitativa è determinata sulla base di una valutazione circa la qualità del lavoro svolto in termini di regolarità, correttezza e rispetto delle tempistiche e impegno profuso e comunque non può superare il 90% della componente fissa.

Inoltre, il presupposto specifico per il raggiungimento di livelli di remunerazione variabile massima attribuibile tiene conto anche del raggiungimento di determinati livelli minimi di valutazione qualitativa.

La componente quantitativa è determinata sulla base del raggiungimento di target di efficienza raggiunto nell'espletamento dei servizi operativi offerti dalle unità facenti riferimento alla Direzione Amministrativa.

#### Responsabile dei sistemi informativi

Il sistema premiante del Responsabile dei sistemi informativi si basa su specifici obiettivi correlati alla posizione ricoperta, dal cui raggiungimento deriva la erogazione del premio.

La componente qualitativa è determinata sulla base di una valutazione circa la qualità del lavoro svolto con riferimento ai seguenti aspetti:

- Sicurezza, funzionalità e affidabilità dei sistemi,
- collaborazione all'automatizzazione dei processi aziendali,
- presidio costante atto a garantire la continuità di funzionamento dei sistemi informativi,
- adozione di presidi per la tutela e sicurezza dei dati sensibili,
- cura dei rapporti con i fornitori di Information Technology,
- coordinamento delle attività svolte dagli outsourcers tecnologici e verifica dei livelli di servizio.

La componente qualitativa non può superare il 90% della componente fissa.

Inoltre, il presupposto specifico per il raggiungimento di livelli di remunerazione variabile massima attribuibile tiene conto anche del raggiungimento di determinati livelli minimi di valutazione qualitativa.

La componente quantitativa è determinata sulla base del raggiungimento di target di efficienza, al netto dei costi per servizi e sistemi di sicurezza informatica, dell'Area "Infrastruttura Tecnologica".

#### Personale impiegato nei servizi di investimento: Gestione di portafogli e Consulenza in materia di investimenti

Il presupposto specifico per l'assegnazione della Remunerazione variabile è il superamento nell'esercizio di riferimento di un target di redditività (gate di attivazione) dell'unità organizzativa di appartenenza.

La condizione per il raggiungimento della componente quantitativa massima della remunerazione variabile è data dal rispetto di vincoli di marginalità disgiuntamente previsti per i due servizi.

La componente quantitativa è determinata sulla base del raggiungimento di obiettivi di risultato dei servizi di investimento prestati (a titolo esemplificativo e non esaustivo, risultato di gestione dei prodotti riconducibili al Personale stesso); essa tiene anche in considerazione i fattori ESG sulla base della Politica ESG e di sostenibilità tempo per tempo adottata dalla SIM.

La componente qualitativa non può superare il 50% della componente fissa per i responsabili di secondo livello e il 75% per gli addetti ai servizi. In relazione all'esposizione ai rischi verrà preso in considerazione come ulteriore fattore correttivo della componente variabile della remunerazione, il rapporto tra il margine di contribuzione e l'assorbimento del capitale, determinato in base alla mappatura dei Rischi per aree operative.

Inoltre, il presupposto specifico per il raggiungimento di livelli di remunerazione variabile massima attribuibile deve tenere conto anche del raggiungimento di determinati livelli minimi di valutazione qualitativa.

#### Personale impiegato nei servizi accessori Family office e Corporate Finance

Il presupposto specifico per l'assegnazione della remunerazione variabile è il superamento nell'esercizio di riferimento di un target di redditività (gate di attivazione) dell'area organizzativa di appartenenza.

La condizione per il raggiungimento della componente quantitativa massima della remunerazione variabile è data dal rispetto di vincoli di marginalità previsti per i due servizi.

La componente quantitativa è determinata sulla base del raggiungimento di obiettivi di risultato dei servizi accessori prestati.

La componente qualitativa non può superare il 75% della componente fissa per gli addetti ai servizi e il 50% per i responsabili di secondo livello. In relazione all'esposizione ai rischi verrà preso in considerazione come ulteriore fattore correttivo della componente variabile della remunerazione, il rapporto tra il margine di contribuzione e l'assorbimento del capitale, determinato in base alla mappatura dei Rischi per aree operative.

Inoltre, il presupposto specifico per il raggiungimento di livelli di remunerazione variabile massima attribuibile deve tenere conto anche del raggiungimento di determinati livelli minimi di valutazione qualitativa.

#### Personale impiegato nell'area commerciale

- Personale dipendenti e collaboratori

Il presupposto specifico per l'assegnazione della remunerazione variabile è il superamento nell'esercizio di riferimento di un target di redditività (gate di attivazione) dell'area Commerciale.

La condizione per il raggiungimento della componente quantitativa massima della remunerazione variabile è data dal rispetto di un vincolo di marginalità dell'Area Commerciale.

La componente quantitativa è determinata sulla base del raggiungimento di obiettivi di risultato relativi ai servizi e prodotti promossi.

La condizione per il raggiungimento della componente quantitativa massima della remunerazione variabile è data dal rispetto di vincoli di marginalità dell'Area commerciale:

La componente qualitativa non può superare il 50% della componente fissa per bankers e il 75% per il Personale di staff.

In relazione all'esposizione ai rischi verrà preso in considerazione come ulteriore fattore correttivo della componente variabile della remunerazione, il rapporto tra il margine di contribuzione e l'assorbimento del capitale, determinato in base alla mappatura dei Rischi per aree operative.

Inoltre, il presupposto specifico per il raggiungimento di livelli di remunerazione variabile massima attribuibile deve tenere conto anche del raggiungimento di determinati livelli minimi di valutazione qualitativa

- Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede sottoposti alla responsabilità della Direzione commerciale – agenti

La remunerazione di tali soggetti, stante la sussistenza di un contratto di lavoro autonomo, può essere interamente variabile ed espressa come percentuale del monte commissionale complessivamente generato dai clienti di tutti i servizi e le attività di investimento riconducibili al singolo destinatario dell'incentivazione. L'effettivo livello della retrocessione è fissato, su libera contrattazione tra le parti, nell'ambito dei contratti individuali che regolano i rapporti tra la Società e i singoli agenti. Ai fini della policy tale remunerazione è da considerarsi alla stregua di una remunerazione fissa trattandosi di una remunerazione "ricorrente" e, come tale, equiparabile alla componente più stabile e ordinaria della remunerazione. I contratti in essere con alcuni agenti addetti a mansioni commerciali possono prevedere anche l'erogazione di remunerazioni "non ricorrenti", aventi una valenza incentivante

(legate, ad esempio, all'incremento dei volumi o al raggiungimento di obiettivi predeterminati di raccolta) e, pertanto, equiparabili alla parte variabile della remunerazione.

#### Personale impiegato nel Capital Markets

Il presupposto specifico per l'assegnazione della Remunerazione variabile è il superamento nell'esercizio di riferimento di un target di redditività (gate di attivazione) dell'unità organizzativa di appartenenza.

La condizione per il raggiungimento della componente quantitativa massima della remunerazione variabile è data dal rispetto dei vincoli di marginalità delle unità di "Trading Proprietario" e "Ricezione e Trasmissione Ordini" della Direzione Capital Markets:

La componente quantitativa è determinata sulla base del raggiungimento di obiettivi risultato dell'attività di negoziazione delle strategie o dei servizi prestati direttamente riferibili al Personale stesso.

La componente qualitativa non può superare il 30% della componente fissa ad eccezione del Personale impiegato nell'unità organizzativa Innovation Business Analysis & Controls per il quale la componente qualitativa non può essere superiore al 75% della componente fissa.

In relazione all'esposizione ai rischi verrà preso in considerazione come ulteriore fattore correttivo della componente variabile della remunerazione, il rapporto tra il margine di contribuzione e l'assorbimento del capitale, determinato in base alla mappatura dei Rischi per aree operative.

Inoltre, il presupposto specifico per il raggiungimento di livelli di remunerazione variabile massima attribuibile deve tenere conto anche del raggiungimento di determinati livelli minimi di valutazione qualitativa.

#### Altro personale dipendente

Rientra in questa categoria "residuale" il Personale impiegato nelle funzioni amministrative, di controllo, di back office, di segreteria generale, servizi di IT e automazione, Marketing e comunicazione e ESG e politiche di sostenibilità.

Per tali categorie di soggetti, la cui attività non incide sul profilo di rischio della SIM, i meccanismi di remunerazione e incentivazione sono ispirati ai principi generali di cui alla presente Policy e fissati, individualmente, dall'Organo con funzione di gestione su proposta del responsabile di area o di funzione, sulla base di criteri qualitativi di Cultura aziendale e di Cultura di Compliance.

La componente quantitativa è determinata sulla base del raggiungimento di target di efficienza raggiunti nell'espletamento dei servizi operativi offerti dalla rispettiva area di appartenenza.

La componente qualitativa è determinata sulla base di una valutazione circa la qualità del lavoro svolto in termini di regolarità, correttezza e rispetto delle tempistiche e impegno profuso; essa non potrà essere superiore al 90% della componente fissa.

#### Collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato.

Le forme di remunerazione variabile eventualmente attribuite a collaboratori della Società, non legati alla stessa da un rapporto di lavoro subordinato e che per ruolo non appartengano alla categoria del "Personale più rilevante", sono ispirate ai criteri e alle linee guida contenute nella presente policy, pur riconoscendo opportune peculiarità in considerazione del business di riferimento.

*Informazioni relative al processo decisionale seguito per l'attuazione delle politiche di remunerazione relativamente all'esercizio 2025*

---

In data 25 luglio 2023 il Consiglio di amministrazione, sentita la proposta del Comitato per le remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio sindacale, ha determinato per il triennio 2023–2025 la componente fissa della remunerazione dell'Amministratore delegato della Società nella misura di euro 700.000 lordi in ragione di anno e la remunerazione fissa per il consigliere investito dal Consiglio dell'incarico esecutivo agli Investimenti nella misura di Euro 300 mila lordi in ragione di anno, da erogarsi *pro rata temporis*.

Il 18 dicembre 2023 il Consiglio di Amministrazione, avendo preso atto e considerato il parere favorevole reso dal Comitato per le Remunerazioni e previo parere positivo del Collegio Sindacale ha approvato la struttura e l'impianto generale dei modelli quali-quantitativi per la determinazione della remunerazione variabile del Personale più rilevante.

Il 24 febbraio 2026 il Consiglio di amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per le remunerazioni, ha approvato gli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante riepilogati in un'apposita scheda informativa. Il Consiglio in tale ambito ha formalmente constatato che per nessuno dei soggetti appartenenti alla categoria di Personale più rilevante, si ravvisa la sussistenza dei presupposti normativi per procedere alla esclusione da tale categoria, trattandosi di tutti soggetti che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SIM.

In data 31 marzo 2026 il Consiglio di amministrazione sulla base delle risultanze contenute nella proposta di Bilancio 2025, ha deliberato, sentite le proposte dell'Amministratore delegato:

- di riconoscere a favore di dipendenti e collaboratori un "*bonus pool*" pari ad euro 9,53 milioni oltre a euro 0,607 milioni quale ammontare complessivo di bonus welfare per i dipendenti della SIM, approvando altresì il rinnovo del Piano Welfare aziendale per il periodo 2026-2028;

di assegnare all'Amministratore delegato per l'esercizio 2025 un compenso lordo variabile di euro 400 mila, alla luce della proposta avanzata dal Comitato per le remunerazioni in esito alla presa d'atto della disponibilità dell'Amministratore delegato a contenere il proprio compenso variabile entro la predetta cifra.

## INFORMATIVA QUANTITATIVA

### Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività

Si riportano nella tabella in allegato le informazioni aggregate sulle remunerazioni<sup>3</sup> riferibili al personale<sup>4</sup> della Società, aggregate per linea di attività, relative all'esercizio 2025.



LINEE DI ATTIVITA'	UNITA'	REMUNERAZIONI		
		FISSA	VARIABILE	TOTALE
DIREZIONE INVESTIMENTI	19	1.872	1.382	3.254
DIREZIONE CAPITAL MARKETS *	24	2.478	1.060	3.538
SERVIZI ACCESSORI	21	1.152	1.578	2.730
AREA COMMERCIALE *	43	8.100	2.316	10.416
FUNZIONI DI CONTROLLO	8	633	326	959
ALTRO	41	1.893	1.616	3.509

(\*) La Direzione Capital Markets include n. 1 consulente finanziario agente beneficiario di sola remunerazione fissa (ricorrente) per complessivi 339 mila euro.

(\*) L'area commerciale include n. 24 consulenti finanziari agenti beneficiari di sola remunerazione fissa (ricorrente) per complessivi 6,298 milioni di euro.

### Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni degli organi aziendali e del personale più rilevante

Si riportano nella tabella in allegato le informazioni aggregate sulle remunerazioni<sup>5</sup> riferibili agli organi aziendali e al personale più rilevante identificato per l'esercizio 2025.

ORGANI AZIENDALI E PERSONALE PIU'RILEVANTE	UNITA'	REMUNERAZIONI 2025			REMUNERAZIONI EROGATE PER CASSA NEL 2025			
		FISSA	VARIABILE ASSEGNATA	DI CUI DIFFERITA	FISSA	QUOTA DIFFERIMENTO 2021-2023	QUOTA CASH VARIABILE 2024 EROGATA NEL 2025 (*)	EROGATA PER CASSA
Collegio sindacale	3	74	n.a.	n.a.	74	n.a.	n.a.	74
Presidente del Consiglio di amministrazione (*)	1	150	n.a.	n.a.	150	n.a.	n.a.	150
Altri componenti del Consiglio di amministrazione (*)	3	155	n.a.	n.a.	155	n.a.	n.a.	155
Amministratore Delegato (5)	1	745	400	80	745	100	400	1.245
Amministratore con incarichi esecutivi (5)	1	630	34	-	630	33	107	770
Direttore Generale	1	220	515	238	220	73	276	569
Direttore Commerciale	1	250	550	261	250	100	311	661
Responsabile di Family Office	1	177	530	260	177	85	260	522
Direttore Capital Markets	1	550	15	-	550	82	50	682
Area investimenti - Responsabile Team Value	1	193	340	129	193	97	278	568
Responsabili delle funzioni di controllo	3	392	196	34	392	30	151	573
Direttore Amministrativo e vicario	2	171	210	50	171	8	143	322
Responsabile Sistemi informativi	1	55	53	8	55	7	45	107
Consulenti finanziari	5	3.186	720	350	3.186	77	331	3.594

(\*) La componente cash della remunerazione variabile include, ove spettante, anche la quota erogata a titolo di credito Welfare.

(\*) La retribuzione fissa annua include l'emolumento deliberato dal Consiglio di Amministrazione quale componente del Comitato consultivo in materia di remunerazioni.

(^\*) La retribuzione fissa annua include per due Amministratori l'emolumento deliberato dal Consiglio di Amministrazione quale componente del Comitato consultivo in materia di remunerazioni.

(5) La retribuzione fissa annua include l'emolumento deliberato dall'Assemblea dei Soci quale componente del Consiglio di Amministrazione.

<sup>3</sup> Le remunerazioni fisse esposte non includono eventuali benefits la cui assegnazione è correlata alla categoria di appartenenza e/o al ruolo ricoperto e che si configurano quindi come una componente strutturale, non aleatoria della Remunerazione e non correlata alle performance.

<sup>4</sup> Amministratore delegato escluso.

<sup>5</sup> Vedi nota 3.

*Informazioni quantitative aggregate sul trattamento di fine rapporto riconosciuto al personale*

---

Nel corso dell'anno 2025 sono state effettuate erogazioni del trattamento di fine rapporto riconosciute al personale per complessivi euro 17 mila circa di cui: anticipazioni per Euro 7 mila euro circa ed erogazioni relative a cessazione rapporto per euro 10 mila circa.

---