



SOLUTIONS CAPITAL MANAGEMENT SIM S.P.A.

Delibera Consob n. 17202 del 02 marzo 2010

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia

Sede in MILANO - Via Gonzaga, 3

Capitale Sociale deliberato euro 2.934.264, sottoscritto e versato euro 2.234.264

Iscritto alla C.C.I.A.A. di MILANO

Codice Fiscale e N. iscrizione Registro Imprese 06548800967

Partita IVA: 06548800967 - N. Rea: 1899233

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Assemblea degli azionisti del 16 aprile 2026

Premessa

Il presente documento è atto a descrivere le politiche di remunerazione e incentivazione (nel seguito anche definite “politiche”) che la SIM intende adottare a favore del personale più rilevante, dei componenti del Consiglio di amministrazione, del Collegio Sindacale e delle funzioni di controllo interno.

Le seguenti politiche di remunerazione ed incentivazione, predisposte dal Consiglio di amministrazione, sentito il parere della funzione di conformità e di gestione del rischio, sono sottoposte all’Assemblea degli azionisti e presentano una validità triennale sulla base del mandato di cui è investito il Consiglio di amministrazione.

Le politiche di remunerazione e incentivazione sono predisposte nel rispetto delle norme di legge, di Vigilanza e statutarie nonché del Codice Etico adottato dalla SIM.

Si precisa che, in riferimento alla classificazione definita nella “Guida per l’attività di vigilanza” in materia di processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP) adottata dalla Banca d’Italia con la Circolare n. 269 del 7 maggio 2008, la SIM appartiene alla quarta macrocategoria e, ai sensi dell’art. 14-bis del Regolamento Congiunto, rientra nella categoria degli intermediari “minori”.

Definizioni

“Remunerazione”: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale all’intermediario o ad altre componenti del gruppo. Possono essere tralasciati i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale dalla SIM e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi. La remunerazione può essere sia finanziaria (come contanti, azioni, opzioni, cancellazione di prestiti ai soggetti rilevanti quando lasciano l’impresa, contributi pensionistici, retribuzione da terzi per esempio mediante modelli fruttiferi, aumenti salariali) o non finanziaria (come avanzamento di carriera, assicurazione sanitaria, sconti o indennità speciali per vetture o cellulari, generosi conti spese, seminari in località esotiche etc.).

“Remunerazione variabile”: ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza). Sono compresi i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (c.d. *golden parachutes*) escluso il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

“Benefici pensionistici discrezionali”: quelli accordati, a un dipendente o a gruppi limitati di dipendenti, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall’intermediario per la generalità dei dipendenti.

“Personale”: i componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale; i dipendenti e collaboratori; i Consulenti Finanziari.

“Personale più rilevante”: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell’intermediario la cui retribuzione può creare incentivi inappropriati che possono indurre ad agire contro il miglior interesse dei clienti di SCM.

“Criteri quantitativi”: I dati essenzialmente numerici o finanziari che vengono utilizzati per quantificare la retribuzione di un soggetto rilevante (per esempio i volumi di vendita, la definizione degli obiettivi di vendita o di nuovi clienti) etc.

“Criteri qualitativi”: i criteri diversi dai criteri quantitativi. Possono riferirsi anche a dati numerici o finanziari utilizzati per valutare la qualità dei risultati del Personale (più rilevante e non) o del servizio al cliente, per esempio un rendimento sugli investimenti, un numero molto basso di reclami su un’ampia scala temporale, la conformità ai requisiti in materia di regolamentazione (soprattutto le norme di comportamento e, in particolare, la revisione dell’idoneità dei servizi venduti dai Consulenti Finanziari ai clienti o la presenza fdi reclami) e alle procedure interne, il trattamento equo dei clienti e la soddisfazione degli stessi etc.;

“Bonus Pool”: importo riferito alla somma massima erogabile di remunerazione non ricorrente;

“Gates”: condizioni di accesso in capo a ciascun destinatario per la maturazione del diritto all’erogazione della remunerazione non ricorrente;

“Claw-Back”: meccanismo di recupero della remunerazione non ricorrente in ragione del venir meno dei “criteri qualitativi”;

“Malus”: condizioni in virtù delle quali vengono meno i criteri qualitativi e che giustificano l’attivazione del meccanismo di “claw-back”.

Normativa di Riferimento

La regolamentazione in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è contenuta nelle seguenti disposizioni normative:

- Direttiva 2013/36/UE del 26.6.2013 (CRD IV); come successivamente modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (CRD V) e dalla Direttiva (UE) 2024/1619 (CRD VI), da recepire entro il 10 gennaio 2026;
- Reg. delegato (UE) 2021/2154 del 13.8.2021 (ai sensi della IFD/2019/2034/UE)
- Direttiva 2014/65/UE (MiFID2);
- Delibera Consob n. 20307 - Regolamento Intermediari del 15/02/2018, come successivamente modificato dalla delibera Consob n. 22430 del 28/07/2022;
- Regolamento Banca d'Italia del 23 dicembre 2022, che recepisce la Direttiva IFD (2019/2034/UE) e il Regolamento IFR (2019/2033/UE);
- Circolare Banca d'Italia n. 285/2013. La Circolare è stata aggiornata più volte (da ultimo con il 42° aggiornamento che recepisce la CRD V). Si precisa che, per le SIM di classe 2 e 3, la disciplina specifica in materia di remunerazione è ora contenuta nel Regolamento Banca d'Italia del 23 dicembre 2022 che ha sostituito il rinvio alla Circ. 285/2013 con una disciplina autonoma per le SIM in attuazione della IFD (2019/2034/UE);

Principi generali

Ai fini della predisposizione delle Politiche, e coerentemente con quanto definito nell'ambito di predisposizione dell'ICAAP, SCM prende in considerazione:

- i rischi che potrebbero insorgere in relazione al comportamento e ai conflitti di interesse. Le Politiche sono finalizzate all'efficace gestione dei conflitti di interesse e alla corretta gestione dei rischi legati al comportamento, per garantire che gli interessi dei clienti non siano compromessi dalle Politiche e dalle prassi retributive adottate da SCM nel breve, medio e lungo termine;
- tutti i fattori pertinenti, quali ad esempio, il ruolo svolto dal Personale più rilevante, la tipologia dei servizi offerti e le modalità di distribuzione;

- l'adeguatezza del rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, al fine di servire al meglio gli interessi dei clienti.

Le politiche sono elaborate in modo tale da non creare incentivi suscettibili di indurre il Personale più rilevante a favorire i propri interessi o gli interessi di SCM potenzialmente a scapito dei clienti.

Al fine di prevenire eventuali comportamenti elusivi, la remunerazione non deve essere corrisposta con veicoli, strumenti o modalità comunque tali da aggirare le indicazioni di cui al presente documento.

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

Ruoli e Responsabilità nella definizione delle Politiche e delle remunerazioni

SCM attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione del Personale più rilevante intende favorire la competitività dell'azienda nel rispetto del principio della sana e prudente gestione, e rafforzare il governo dell'impresa facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo ad un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa secondo quanto disposto dalle autorità competenti.

Sono di seguito riportate le attività di gestione del sistema di remunerazione e di incentivazione, distintamente per Organo coinvolto, al fine di comprendere anche l'iter di produzione e aggiornamento delle presenti politiche retributive.

Assemblea degli azionisti

L'Assemblea Ordinaria:

- delibera in merito al compenso spettante a favore dei Consiglieri all'atto della nomina; a riguardo può avvalersi della facoltà di

deliberare l'importo previsto anche in favore degli Amministratori investiti di particolari cariche e può assegnare agli Amministratori indennità o compensi di altra natura;

- stabilisce il compenso riconosciuto ai componenti del Collegio Sindacale tenendo in considerazione le tariffe professionali applicabili;
- approva le politiche di remunerazione ed incentivazione predisposte;
- approva gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- riceve informativa adeguata circa le modalità di applicazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate.

Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione, con riferimento ai compensi:

- ripartisce fra i propri componenti la remunerazione determinata dall'Assemblea a favore di tutti gli Amministratori;
- qualora l'Assemblea non abbia già provveduto, stabilisce il compenso del Presidente del Consiglio di amministrazione, degli Amministratori eventualmente investiti di particolari cariche e dell'Amministratore Delegato sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto dei limiti massimi determinati dall'assemblea.

Il Consiglio di amministrazione, con riferimento alle Politiche:

- cura la predisposizione delle politiche di remunerazione avvalendosi dell'Amministratore Delegato e consultando la Funzione di Compliance e la Funzione di Gestione del Rischio;
- adotta le politiche di remunerazione ed incentivazione ivi inclusi gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari, avendo cura di inviarle per approvazione all'Assemblea Ordinaria;
- adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- identifica il "*Personale più rilevante*";

- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del *“Personale più rilevante”* e si assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di breve/medio o lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- fornisce all'Assemblea un'informativa chiara e completa:
 - sulla politica di remunerazione e incentivazione che SCM intende adottare in fase di prima adozione e di aggiornamento periodico;
 - sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione con una frequenza almeno annuale;
- fornisce adeguato riscontro al Collegio Sindacale sull'attività svolta dallo stesso Consiglio.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Consiglio di amministrazione ha accesso a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Poiché non è stato istituito il *“Comitato remunerazione”*, le funzioni previste dalla normativa per tale Comitato sono svolte dal Consiglio di amministrazione, in particolare attraverso il contributo dei suoi componenti non esecutivi.

Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo, ciascuna negli ambiti di propria competenza, svolgono la propria attività di consulenza per la definizione delle politiche di remunerazione, effettuano una preventiva verifica circa la conformità ed eseguono con continuità il monitoraggio sull'attuazione

della politica e sulle prassi di remunerazione e incentivazione adottate dalla SIM.

La Funzione di Conformità verifica che la politica adottata sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico al fine di contenere i rischi legali e reputazionali.

La Funzione di Gestione del Rischio verifica e assicura che i sistemi di incentivazione siano corretti e siano adeguati al fine di tener conto di tutti i rischi assunti dalla SIM, sulla base di metodologie coerenti con quelle che la società ha adottato per la gestione dei rischi.

La Funzione di Revisione Interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa.

Le funzioni aziendali di controllo comunicano, almeno annualmente, gli esiti delle proprie verifiche al Collegio Sindacale e al Consiglio di amministrazione; quest'ultimo, a sua volta, provvede a fornire all'Assemblea l'informativa prevista.

Struttura del sistema di remunerazione e incentivazione del Personale

Di seguito sono illustrate le modalità con cui è remunerato il Personale, compresi i Consulenti Finanziari e le funzioni di controllo interno, anche in *outsourcing*.

Personale più rilevante

SCM svolge un'accurata auto-valutazione per identificare il "*Personale più rilevante*". Tale processo si basa sulla ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, ecc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per SCM. Esso consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in materia di remunerazioni e incentivazioni in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della società.

A tal uopo, SCM adotta un processo strutturato annuale articolato in tre

fasi:

Fase 1 – Criteri regolamentari

Applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 del 13 agosto 2021 (che integra la Direttiva IFD 2019/2034/UE – applicabile alle SIM di classe 2), in sostituzione del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, abrogato.

Sono automaticamente identificati come Personale più Rilevante i soggetti che:

- ricoprono ruoli di direzione strategica;
- assumono decisioni rilevanti in materia di rischio, investimenti o allocazione del capitale;
- sono responsabili di funzioni aziendali di controllo;
- percepiscono remunerazione complessiva superiore alla soglia regolamentare prevista per gli *high earners* (ove applicabile).

Fase 2 – Analisi dell'impatto sul profilo di rischio

Valutazione documentata dei seguenti indicatori:

Area	Indicatori di rilevanza
Rischio finanziario	deleghe di investimento, limiti operativi, gestione portafogli
Rischio operativo	responsabilità su processi critici
Rischio reputazionale	ruolo verso clientela/mercato
Rischio legale/compliance	potere decisionale su prodotti/distribuzione

Fase 3 – Rete commerciale

Non solo soglia retributiva, ma combinazione di:

- Masse intermedie > 20 mln €.
- Assenza di segnalazioni/reclami/anomalie di compliance.

La soglia dei €100.000 resta indicatore di alert, ma non criterio esclusivo.

Formalizzazione

- Approvazione verbalizzato annualmente dal CdA;

- Parere obbligatorio delle funzioni di controllo;
- Riesame in caso di modifiche organizzative rilevanti.

Motivazione delle esclusioni

Qualora, a esito del processo sopra descritto, soggetti che soddisfano i criteri quantitativi di cui alla Fase 1 siano nondimeno esclusi dalla classificazione come Personale più Rilevante, l'esclusione deve essere motivata per iscritto e approvata dal Consiglio di amministrazione con parere obbligatorio delle funzioni di controllo. La motivazione deve dare evidenza degli elementi qualitativi e contestuali che giustificano l'esclusione, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 del 13 agosto 2021 (applicabile alle SIM di classe 2, in sostituzione del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, abrogato).

SCM, in virtù del processo sopra descritto ha individuato i soggetti che seguono nella categoria del "Personale più rilevante":

- a) Presidente del Consiglio di amministrazione;
- b) l'Amministratore Delegato-Direttore Generale;
- c) il Collegio sindacale;
- d) i Responsabili delle Funzioni di controllo;
- e) il Responsabile Area Investimenti;
- f) il Responsabile Amministrazione (CFO);
- g) Altri soggetti che assumono rischi in modo significativo ("altri risk takers") nell'apposito allegato.

* * * * *

Di seguito si indica la struttura della remunerazione del personale più rilevante come sopra individuata

Presidente del Consiglio di amministrazione

Al Presidente del Consiglio di amministrazione è riconosciuto un compenso fisso stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina. Non è applicata alcuna forma di retribuzione variabile.

Amministratore Delegato – Direttore Generale

All'Amministratore Delegato è riconosciuto un compenso fisso stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina nonché il compenso fisso riferito alla carica di Consigliere di Amministrazione.

È prevista una forma di remunerazione variabile legata all'utile lordo.

L'Amministratore Delegato svolge, altresì, la mansione di Direttore Generale in virtù della quale percepisce un compenso fisso.

Collegio Sindacale

Al Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso fisso, differenziato tra il Presidente del Collegio e i Sindaci effettivi, stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina.

Non è applicata alcuna forma di retribuzione variabile.

Responsabili delle funzioni aziendali di controllo

Ai Responsabili delle funzioni di controllo, se dipendenti e se previsto nel contratto di lavoro subordinato¹, è corrisposto uno stipendio coerente con il proprio inquadramento contrattuale e con l'esperienza maturata.

Nel caso di funzioni di controllo in *outsourcing*, è riconosciuto un compenso fisso definito contrattualmente per lo svolgimento in outsourcing dell'incarico inerente alla funzione di controllo attribuita, approvato dal Consiglio di amministrazione, nei limiti definiti dalle Politiche di Remunerazioni approvate dall'Assemblea.

Eventuali componenti di incentivazione o *benefits* a favore dei Responsabili delle funzioni di controllo, che in ogni caso non sono collegate ai risultati economici della SCM, sono connesse ad una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta del singolo ruolo aziendale e qualitativamente il valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti, la complessità del business e della dimensione economico finanziaria gestita dalla Società, nonché alla acquisizione di competenze, capacità ed abilità ed alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto.

¹ Attualmente non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

In particolare, la componente variabile delle Funzioni di Controllo:

- Non è collegata a risultati economici o commerciali.
- Non dipende dai risultati delle unità operative controllate.
- È limitata al massimo al 30% della componente fissa.

Parametri oggettivi

La variabile è determinata su base esclusivamente qualitativa, secondo griglia ponderata in riferimento ai seguenti parametri oggettivi:

Parametro	Peso
Tempestività segnalazioni	20%
Completezza Piano Controlli	20%
Assenza rilievi ispettivi su ambito di competenza	20%
Qualità reporting al CdA	20%
Aggiornamento normativo/formazione	20%

La valutazione è effettuata dal CdA, con parere obbligatorio del Collegio Sindacale e senza coinvolgimento dell'AD.

Meccanismi di salvaguardia

È prevista l'applicazione dei meccanismi di claw back in caso di:

- gravi carenze nei controlli
- sanzioni su ambiti presidiati

Il *claw back* è esteso a 3 anni in caso di dolo o colpa grave.

Indipendenza del processo valutativo

Al fine di garantire la piena indipendenza delle Funzioni di Controllo, il processo di valutazione della componente variabile è strutturato in modo da assicurare: (i) che nessun responsabile di funzione aziendale soggetto a controllo partecipi alla determinazione del compenso variabile dei relativi responsabili delle funzioni di controllo; (ii) che la valutazione sia effettuata dal Consiglio di amministrazione sulla base della griglia ponderata di cui al paragrafo 2.2, acquisito il parere obbligatorio del Collegio Sindacale; (iii) che gli esiti della valutazione siano verbalizzati e conservati a supporto documentale. Il punteggio complessivo conseguito da ciascun responsabile

è espresso in centesimi e determina l'erogazione della componente variabile in misura proporzionale, fino al massimo del 30% della componente fissa.

Responsabile Area Investimenti

Al Responsabile dell'Area Investimenti è attribuita una remunerazione fissa ed un'eventuale componente incentivante connessa a obiettivi di rendimento dei portafogli e/o a parametri oggettivamente definiti, nei limiti di quanto stabilito dalle presenti Politiche di Remunerazione.

CFO

Al Direttore Amministrativo è riconosciuto un compenso fisso in linea con le mansioni e l'esperienza maturata. Non è, al momento, prevista una componente variabile che potrebbe, nel caso, essere determinata in funzione di parametri qualitativi correlati al Sistema di controllo di Gestione oggettivamente definiti nei limiti di quanto stabilito dalle presenti Politiche di Remunerazione.

Rete Commerciale

La SIM riconosce ai Consulenti titolari di un mandato di agenzia (siano essi iscritti all'OCF e/o al RUI) provvigioni calcolate in percentuale alle commissioni effettivamente percepite in virtù dei servizi prestati al Cliente. Tali provvigioni, definite contrattualmente con ciascun Consulente, sono corrisposte su base mensile e debbono intendersi, ai fini del presente documento, come "ricorrenti".

Ai fini dell'inquadramento contrattuale e della corretta applicazione della disciplina in materia di remunerazione, i Consulenti titolari di mandato di agenzia sono classificati in quattro livelli provvigionali (40, 45, 50, 55).

In assenza di particolari condizioni concordate in fase di ingresso, al consulente spetta una remunerazione corrispondente al livello 40, pari al 36 per cento delle commissioni generate dai suoi clienti. A partire dall'anno successivo, la società effettua una verifica sul livello di fatturato annuo raggiunto ed assegna al consulente il livello, confermando o aggiornando il precedente.

I livelli provvigionali previsti sono i seguenti:

- **JUNIOR Livello 40:** commissioni annue fino a euro 100.000;
- **SENIOR Livello 45:** commissioni annue comprese tra 100 e 200 mila euro;
- **TOP Livello 50:** commissioni annue comprese tra 200 e 300 mila euro;
- **ULTRA Livello 55:** commissioni annue superiori a 300 mila euro.

Le aliquote provvigionali applicate a ciascuna fascia sono definite contrattualmente e rese note ai destinatari prima dell'inizio di ciascun esercizio. Le provvigioni ricorrenti sono erogate su base mensile;

La Società si riserva, altresì, di applicare forme di remunerazione anche non ricorrente – determinate in fase di instaurazione del rapporto ovvero successivamente – in relazione a obiettivi di fatturato e/o di raccolta.

Eventuali deroghe alle condizioni sopracitate possono comunque essere accordate in considerazione di particolari esigenze esclusivamente dall'Amministratore Delegato.

Le componenti non ricorrenti (piano di incentivazione) sono soggette alle regole di *gate*, *malus* e *claw-back* descritte nelle presenti Politiche.

Il Consulente partecipa agli eventuali Piani di Incentivazione annuali e/o infra-annuali previsti in appositi documenti trasmessi dalla SIM atti a disciplinare la remunerazione non ricorrente.

La remunerazione variabile è strutturata nel rispetto dei limiti delle presenti Politiche di Remunerazione e contempla specifiche regole di accesso alla componente incentivante (*gates*) e specifiche regole di *claw-back* legate a meccanismi di *malus* e al patto di stabilità meglio descritti nell'apposito paragrafo.

* * * * *

Dipendenti (personale non rilevante)

A tutto il personale dipendente è corrisposto uno stipendio coerente con il proprio inquadramento contrattuale e all'esperienza maturata.

La Società si riserva, in virtù dell'acquisizione da parte del dipendente di

competenze, capacità, abilità e maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto, di incrementarne proporzionalmente la remunerazione fissa e/o di determinare componenti di incentivazione, ciò anche in relazione a specifici progetti assegnati ai medesimi.

* * * * *

La Società si riserva di erogare forme di remunerazione anche ricorrente - laddove ne ricorrano i presupposti - qualora, nel corso dell'esercizio, si verificano situazioni in virtù delle quali il destinatario (legato alla SIM con rapporto di lavoro subordinato ovvero mandato di agenzia) contribuisca attivamente alla conclusione di nuovi contratti - ad esempio con la segnalazione di nuovi clienti - e/o svolga attività propedeutica al conseguimento di obiettivi aziendali connessi a nuovi progetti nell'ambito di mansioni diverse da quelle abituali.

Criteri di determinazione ex ante delle componenti variabili

La componente d'incentivazione, qualora prevista, può consistere in un incentivo, strutturato solitamente su base annuale, in funzione del raggiungimento di obiettivi correlati ai relativi parametri.

La remunerazione variabile non può superare il limite del 100% della remunerazione fissa.

L'assunzione dei parametri di seguito specificati consente di fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita. Tali parametri sono classificati in:

- Criteri quantitativi si basano su indicatori oggettivi e riscontrabili, espressione delle performances relative all'attività del soggetto a cui si riferiscono;
- Criteri qualitativi facilmente individuabili e oggettivamente misurabili, atti a valutare la qualità dell'operato del destinatario della remunerazione variabile.

I criteri sopra definiti possono essere di breve o medio/lungo periodo.

I primi sono legati alla produttività e costituiscono i *gates* di accesso alla remunerazione variabile. Con riferimento ai parametri qualitativi, invece, si osserva che i criteri individuati sono correlati al verificarsi di

determinati eventi dai quali deriva il diritto alla remunerazione variabile. L'eventuale componente di incentivazione legata a criteri qualitativi è, infatti, strettamente connessa ad una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta dal ruolo aziendale (attività pianificate nell'anno precedente per l'anno di valutazione, attività ordinarie espletate dalla struttura, ecc.) e qualitativamente l'efficacia e l'efficienza dell'attività stessa.

Parametri legati alla componente di incentivazione

Di seguito sono fornite le indicazioni per l'individuazione dei parametri da utilizzare per la valorizzazione (*gates*) ed il riconoscimento della componente di incentivazione:

Per il Responsabile Area Investimenti il *gate* è costituito dalle performance raggiunte nell'anno di riferimento delle masse gestite.

Per l'Amministratore Delegato il *gate* è rappresentato dal conseguimento di un utile lordo aziendale superiore alla soglia minima indicata nel *Bonus Pool* (cfr. Allegato 2).

Per la Rete Commerciale i *gates* consistono nel raggiungimento di soglie minime di raccolta netta e/o di fatturato commissionale, espresse in valori assoluti (euro) o percentuali rispetto al budget individuale assegnato, e verificate su base almeno semestrale.

In ogni caso, il mancato superamento del *gate* preclude integralmente l'accesso alla componente variabile per la figura interessata.

Clawback, meccanismi di malus differimento remunerazione variabile

Dipendenti

Una quota percentuale pari ad al 20% della componente variabile della remunerazione eventualmente prevista per il personale più rilevante, ad esclusione della rete commerciale (si veda paragrafo seguente), viene corrisposta decorsi 6 mesi dall'erogazione della componente non differita, a condizione che il destinatario sia ancora parte dell'organico aziendale e non

sia stato assoggettato a provvedimenti disciplinari (*Malus*).

Rete Commerciale

Con riferimento alla remunerazione non ricorrente della Rete Commerciale, oggetto di pianificazione annuale, la Società ha stabilito che l'erogazione di una quota percentuale pari ad al 20% sia corrisposta decorsi sei mesi, a condizione che il destinatario sia ancora parte dell'organico aziendale e non sia stato assoggettato a provvedimenti disciplinari (*Malus*).

Nel caso, invece, di campagne di incentivazione di durata infrannuale non è previsto alcun meccanismo di erogazione differita.

La Società, si riserva di stipulare accordi integrativi che prevedono l'erogazione di anticipi provvigionali a fronte di patti di stabilità per periodo da 36 a 60 mesi. In tal caso, gli importi erogati si intendono consolidati a seguito del superamento del periodo di stabilità pattuito e al mancato verificarsi delle condizioni di *malus* e nel rispetto delle eventuali condizioni previste.

Quanto ai meccanismi di *malus* si osserva che gli stessi sono individuati nel verificarsi di determinati eventi, quali l'accoglimento di reclami la cui responsabilità sia ascrivibile al soggetto interessato ovvero l'applicazione di sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza a carico del soggetto interessato o della SIM.

In particolare, la componente di incentivo non è erogabile/oggetto di *claw back* in caso di:

- sanzioni personali;
- violazioni MIFID/AML gravi;
- reclami fondati ripetuti;
- mancata formazione obbligatoria.

Si è ritenuto di applicare le suddette regole (*malus* e *claw back*) a tutti gli esponenti della rete commerciale.

Il meccanismo di *claw back* sopra descritto comporta la restituzione della quota annuale di remunerazione variabile di più recente erogazione rispetto

al periodo in cui si è verificata la situazione di *malus*.

Bonus Pool

La SIM, nell'ambito di quanto previsto nel Business Plan e in virtù degli obiettivi delineati nel piano di incentivazione, ha individuato l'ammontare del *Bonus Pool* indicando l'ammontare complessivo riferito alla remunerazione variabile che potrà essere erogato al verificarsi delle condizioni e nel rispetto dei parametri descritti nella presente relazione.

Piano di compensi basato su strumenti finanziari ("Piano di azionariato")

Il Consiglio di amministrazione si riserva di elaborare forme di remunerazione variabile mediante l'assegnazione di Stock Option, individuando i beneficiari e l'entità riservata a ciascuno degli stessi - avuto riguardo alla rilevanza strategica della posizione del beneficiario ricoperta nell'ambito della Società in relazione alla valorizzazione della Società - e rappresentando le linee guida in apposito documento.

Le funzioni aziendali di controllo garantiscono, ciascuna secondo le rispettive competenze, la conformità del Piano di assegnazione alla presente politica di remunerazione ed incentivazione, alle disposizioni di legge e regolamentari in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione tempo per tempo vigenti, assicurandone altresì il corretto funzionamento.

Neutralità rispetto al genere

La SIM assicura che, a parità di attività svolta, il Personale abbia un livello di remunerazione omogeneo indipendentemente dal genere, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

A tale scopo, la Direzione delle Risorse Umane, individuate le posizioni di pari contenuto in termini di attività svolte e responsabilità attribuite, effettua annualmente una valutazione finalizzata ad assicurare la neutralità della remunerazione rispetto al genere tenendo in considerazione: il livello gerarchico, le responsabilità manageriali,

disponibilità sul mercato di personale con le competenze specialistiche rilevanti per la SIM, natura del contratto di lavoro (es. a tempo determinato o indeterminato), l'esperienza professionale del singolo membro del personale, l'eventuale riconoscimento da parte della SIM di specifici benefici o indennità (es. connessi con lo status familiare).

I motivi dell'eventuale divario retributivo di genere sono opportunamente motivati al fine di consentire al Consiglio di amministrazione, edotto nel caso in cui siano rilevate delle differenze, per adottare le azioni correttive ritenute opportune.

Politica pensionistica di fine rapporto

SCM non ha definito alcuna politica pensionistica e di fine rapporto applicandosi le disposizioni di legge e del CCNL vigente, fatto salvo il caso dei consulenti finanziari con mandato di agenzia, per i quali è stata previsto - in caso di pensionamento ovvero cambio di attività del consulente - una forma di remunerazione differita rispetto alla cessazione del mandato, parametrata al valore del proprio portafoglio.

Nel caso dell'Amministratore Delegato, che ha assunto anche la carica di Direttore Generale, è stato previsto un trattamento di fine mandato, con corrispondente accantonamento annuale da parte della Società, come da delibera consiliare assunta in data 28 aprile 2017.

Trasmissione dei dati alle Autorità di Vigilanza

La società, ove previsto, adempie agli obblighi di trasmissione alla Banca d'Italia delle informazioni e della documentazione utile a valutare la conformità delle politiche di remunerazione e incentivazione alla disciplina in materia, nonché a verificare l'attuazione degli adempimenti in essa previsti oltre alle modifiche apportate nel tempo.

Aggiornamento delle Politiche di Remunerazione

SCM controlla con continuità la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate, allo statuto e alla normativa.

Annualmente il Consiglio di amministrazione effettua il riesame della politica di remunerazione e incentivazione adottata e, nel caso in cui rilevi l'esigenza di apportare modifiche, anche in considerazione degli esiti delle verifiche delle funzioni aziendali di controllo, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea.

Per le variazioni apportate nel corso dell'anno sono adottate le stesse modalità di aggiornamento.

Informativa al pubblico

La presente politica e gli eventuali documenti di integrazione sono resi disponibili al pubblico sul sito internet della Società.

ALLEGATO I

INFORMATIVA SULLE "POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI SCM SIM

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività con riferimento al personale più rilevante:

Categoria	N.	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile da contratto
Presidente del C.d.A.	1	40.000*	
Amministratore Delegato	1	72.000*	<u>Compenso variabile AD</u> - 10% dell'utile lordo se questo è superiore a euro 150 mila - 15% dell'utile lordo, se questo è superiore a euro 1 milione
Altri membri del Consiglio	5	10.000 ciascuno	
Direttore Generale	1	230.000	
Collegio sindacale – Presidente	1	16.000	
Collegio sindacale – membri effettivi	2	12.000 ciascuno	
Responsabile Compliance	1	86.000	
Responsabili Funzioni di Controllo in outsourcing (IA/RM)	2	60.000	
Responsabile Area Investimenti	1	106.000	
CFO/COO	1	160.000	
Altri risk takers (remunerazione ricorrente anno 2025 superiore a euro 100 mila)	13	2.759.000	

* importo comprensivo dell'emolumento relativo alla carica di consigliere di amministrazione.

ALLEGATO 2

DETERMINAZIONE DEL BONUS POOL

La quantificazione del *Bonus Pool* è stata effettuata ipotizzando che tutti i destinatari raggiungano gli obiettivi più elevati tra quelli previsti nel piano di incentivazione, definiti ipotizzando ulteriori e maggiormente specifici criteri rispetto ai budget personalizzati previsti in fase di pianificazione strategica. Il pieno raggiungimento degli obiettivi del piano di incentivazione da parte della rete commerciale – principale risorsa in termini di produttività economica della SIM – costituisce, pertanto, il presupposto necessario all'erogazione del bonus pool.

Nel caso di destinatario non appartenente alla rete commerciale, ai fini della maturazione del bonus pool dovranno essere verificate tutte le condizioni per il diritto alla remunerazione variabile.

Nel prospetto seguente si rappresenta il suddetto scenario al fine di delineare quanto sopra specificato.

Categoria	Bonus massimo erogabile (€ .000)	%
Rete	400	75%
Personale rilevante	100	19%
Personale non rilevante	30	6%
Totale Bonus Pool	530	100%

La ripartizione interna (rete / personale rilevante / altro) avviene nel rispetto di:

- Proporzionalità;
- sostenibilità patrimoniale;
- rischio assunto.

La Società ha ritenuto inoltre di formulare, solo per alcune figure (“Altri Risk Takers” facenti parte della Rete Commerciale), ulteriori proposte con forme di incentivazione legate a obiettivi particolarmente rilevanti e non previsti – stante il carattere di eccezionalità – in fase di pianificazione strategica; in

caso di raggiungimento da parte di tutti i destinatari del massimo degli obiettivi previsti l'ammontare del *Bonus Pool* è complessivamente quantificabile in **euro 600 mila**.

Ferma restando la quantificazione totale del *Bonus Pool*, SCM si riserva di variarne la ripartizione tra le varie categorie di destinatari e procedere con l'eventuale parziale assegnazione ad altra categoria, nel rispetto della proporzione paritetica con la remunerazione fissa.