

Informativa Politiche di remunerazione al 31/12/2024

Informativa in merito all'attuazione delle Politiche di remunerazione 2024 e sulle remunerazioni quantitative aggregate 2024.

Di seguito sono rappresentati i valori delle componenti fisse e variabili della retribuzione, rilevati secondo il principio della competenza economica dell'anno 2024, in applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Personale di Integrae SIM per l'anno 2024.

Fermo restando quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia, l'informativa è resa nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali e in considerazione delle modalità ritenute appropriate alle dimensioni della SIM, alla sua organizzazione interna e alla natura, portata e complessità dell'attività svolta.

Il Servizio di Internal Audit di Capogruppo ha ritenuto adeguata l'attuazione delle politiche di remunerazione.

Per l'anno 2024 non è stato effettuato alcuno stanziamento di bonus pool in quanto non sono stati raggiunti i parametri previsti dalle Politiche aziendali per l'apertura dei gate che consentivano il riconoscimento della remunerazione variabile.

Si riportano le informazioni, relativa alla sola remunerazione fissa, divise per categorie e per numero dei beneficiari.

AREE DI PERTINENZA	Num.	2024 Remunerazioni			
		FISSO €	FISSO %	VARIABILE €	VARIABILE %
Consiglio di Amministrazione	6	321.902	100%	-	-
Collegio Sindacale	3	70.850	100%	-	-
<i>Management</i>	6	935.274	100%	-	-
Dipendenti	36	2.002.629	100%	-	-
Collaboratori e <i>stage</i>	11	82.655	100%	-	-

I valori delle remunerazioni si riferiscono all'intero anno di competenza 2024 e la numerosità alla situazione del personale alla data del 31 dicembre dello stesso anno.

Gli importi lordi riportati per le retribuzioni si riferiscono alla Retribuzione Annuale Lorda (RAL), come definita nei rispettivi contratti collettivi di categoria (CCNL), oltre che i contributi previdenziali e assistenziali versati dall'azienda, ivi incluso il trattamento di fine rapporto.

Per gli amministratori, i sindaci e i collaboratori, gli importi considerati sono al netto dell'IVA e delle ritenute fiscali.

Ai sensi delle istruzioni della Banca d'Italia attinenti alla raccolta di informazioni sui cd. "high earners", si precisa che la SIM ha comunicato nei termini previsti la non esistenza di tali soggetti nel proprio organico.

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla normativa in materia di lavoro vigente in Italia.

L'importo imputato a conto economico al 31.12.2024 a tale titolo, secondo i principi IAS, è stato pari a € 114.529, il fondo relativo, iscritto nelle passività, ammonta a € 562.838 ed è relativo a tutto il personale. L'accantonamento al fondo trattamento di quiescenza e obblighi simili è stato pari a 44.800 euro.

Informativa sulle Politiche di remunerazione e incentivazione 2025.

Si informa inoltre che l'Assemblea dei Soci del 4 aprile 2025 ha approvato le Politiche di remunerazione e incentivazione del personale di Integrae SIM (di seguito anche le "Politiche" o la "Policy"), redatte con il supporto delle strutture competenti in materia della Capogruppo.

Alla redazione della *Policy* partecipano:

- il Consiglio di Amministrazione, chiamato a curare, con periodicità annuale, la predisposizione del documento, assicurandone la coerenza con le scelte complessive della SIM in termini di assunzione dei rischi, strategie, livelli di liquidità e capitale, obiettivi di lungo periodo (compresi quelli in ambito ESG), assetto di governo societario, dei controlli interni, valori e interessi;
- l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, che formulano proposte;
- la funzione di Compliance, chiamata ad esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle Politiche di remunerazione al quadro normativo;
- la funzione Risk Management, che valuta in che misura la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SIM, al fine di tenere conto di tutti i rischi (attuali e prospettici) e assicurare che siano coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a una eccessiva assunzione di rischio per la SIM e il sistema del suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia, conduce, inoltre, annualmente, il processo di valutazione volto a identificare il Personale più rilevante, inteso come le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM.

Il processo viene condotto tenendo conto del principio di proporzionalità, applicando criteri:

- qualitativi, legati al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale in unità aziendali rilevanti, nelle Funzioni di Controllo e di *staff*, secondo i criteri espressi nell'art. 3 del Regolamento Delegato (UE) n. 2021/2154;
- quantitativi, sulla base della remunerazione complessiva percepita, secondo i criteri espressi nell'art. 4 Regolamento Delegato (UE) n. 2021/2154.

Gli esiti del processo hanno evidenziato, che oltre ai componenti del Consiglio di Amministrazione sono parte del perimetro del Personale Più Rilevante:

1. il Direttore Generale – Luigi Giannotta in quanto appartiene all’alta dirigenza ed è capo di due unità operative essenziali per la SIM, Corporate Finance ed Equity, Sales & Trading;
2. il Condirettore Generale – Gabriele Villa, quanto appartiene all’alta dirigenza;
3. il Responsabile dell’Area Corporate Finance – Francesco D’Antonio in quanto a capo di un’unità operativa/aziendale rilevante;
4. il Responsabile dell’Area Equity Research – Mattia Petracca in quanto a capo di un’unità operativa/aziendale rilevante;
5. il Responsabile dell’Area Equity Sales & Trading – Carlo Sommariva in quanto a capo di un’unità operativa/aziendale rilevante;
6. il Responsabile dell’Area Digital & Media Marketing – Fabrizio Barini in quanto a capo di un’unità operativa/aziendale rilevante;
7. il Responsabile dell’Area Amministrazione e Controllo – Marianna Emanuele in quanto a capo di una funzione responsabile per la fiscalità e il budgeting.

Rispetto all’anno 2024 il perimetro del Personale più Rilevante è diminuito di 1 unità per effetto dell’inserimento del Condirettore Generale nonché dell’eliminazione dei Responsabili delle Funzioni di Compliance e di Risk Management/Antiriciclaggio, in quanto figure esternalizzate presso la Capogruppo.

Per quanto riguarda potenziali *risk takers* legati a soggetti che svolgono attività di negoziazione con il portafoglio di proprietà della SIM, si segnala che, allo stato attuale, tali risorse non sono state considerate come Personale più rilevante in quanto la Società svolge l’attività di negoziazione esclusivamente in qualità di *market maker* (incarichi di Operatore Specialista) rispettando nell’operatività quotidiana i parametri definiti dai regolamenti dei mercati in cui la stessa SIM opera come *market maker*.

Le Politiche di remunerazione adottate sono in linea con le strategie e con gli obiettivi aziendali di lungo periodo e sono collegate ai risultati aziendali definiti in sede di pianificazione strategica.

L’intera remunerazione è divisa in una componente fissa e una componente variabile e tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della SIM e delle diverse categorie di personale, specialmente quello rientrante tra il Personale Più Rilevante. La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti.

Coerentemente con quanto indicato nella normativa di riferimento, la componente fissa all'interno della remunerazione complessiva deve essere tale da scoraggiare condotte finalizzate al perseguimento di risultati di breve termine che potrebbero indurre a condotte rischiose in merito alla sostenibilità e alla creazione di valore in una logica di medio e lungo termine. La componente fissa della retribuzione deve essere, altresì, correlata al livello di responsabilità del Personale e ai livelli di remunerazione del mercato del lavoro del settore.

Ciò premesso, per tutto il Personale della Società l'ammontare complessivo della retribuzione variabile non potrà, individualmente, superare la soglia del 200% della retribuzione fissa (rapporto di 1:2). Il limite di tale soglia è fissato nella misura di un terzo per i Referenti delle Funzioni di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione è destinatario di un compenso determinato in misura complessiva dall'Assemblea per l'esercizio in corso.

Nell'ambito dell'importo definito dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione determina poi, sentito il Collegio Sindacale, i compensi da erogare a ciascun Amministratore tenendo conto delle particolari cariche ricoperte da ognuno.

I Consiglieri non sono destinatari di alcun gettone di presenza mentre hanno diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

Ai Consiglieri esecutivi può essere riconosciuta una remunerazione variabile.

I Sindaci sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea. Non sono destinatari di alcun gettone di presenza né di alcuna componente variabile della remunerazione, mentre hanno diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

La remunerazione del personale dipendente prevede per tutti gli inquadramenti:

- a) una componente fissa stabilita all'interno del contratto (RAL) definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle eventuali responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente;
- b) eventuali riconoscimenti individuali *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- c) una componente variabile, collegata alla *performance* collettiva della SIM, parametrata all'inquadramento degli aventi diritto (*Profit Sharing*);
- d) una componente variabile individuale, articolata se riconosciuta, in una remunerazione variabile correlata ai risultati aziendali e/o individuali, raggiunti nel corso di un esercizio, la cui erogazione è subordinata al verificarsi di particolari condizioni.

La componente fissa comprende la Retribuzione Annuale Lorda (RAL), che è composta da quanto previsto dal Contratto Nazionale (CCNL), da eventuali riconoscimenti *ad personam*, nonché da eventuali *benefit*, che non siano correlati ai risultati effettivamente conseguiti.

In particolare, i *benefit* sono forme di retribuzione in natura, anche frutto di eventuali pattuizioni individuali o contrattazioni di secondo livello, volte ad accrescere la motivazione e la fidelizzazione del Personale.

È possibile prevedere, in casi eccezionali, riconoscimenti economici (*Entry bonus*) per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego, che non saranno comunque riconosciuti più di una volta alla stessa persona.

La SIM, inoltre, richiede al proprio personale, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi di cui alla Policy.

I Dirigenti, i quadri direttivi e il personale più rilevante delle Funzioni di Controllo possono inoltre essere destinatari di *benefit* anche frutto di eventuali pattuizioni individuali o contrattazioni di secondo livello, volte ad accrescere la motivazione e la fidelizzazione del Personale.

L'importo della remunerazione variabile da riconoscere ai soggetti ritenuti meritevoli viene definito, al termine di un processo valutativo, all'interno di un plafond complessivo (c.d. bonus pool) che il Consiglio di Amministrazione della Società definisce annualmente ex ante nell'ambito del più articolato processo di approvazione del budget annuale della Società e che viene stanziato in

bilancio, tramite l'attività di pianificazione strategica (ex ante) e l'analisi degli scostamenti dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi attesi (ex post), verifica la sostenibilità del modello di business ed in particolare la compatibilità del profilo complessivo dei costi operativi previsti rispetto alla dinamica dei ricavi attesi, con l'obiettivo di garantire nel continuo il mantenimento degli equilibri reddituali, patrimoniali e di liquidità.

La definizione dell'importo complessivo della remunerazione variabile nell'ambito del budget annuale tiene conto, pertanto, della capacità attesa della Società di generare ricavi, anche alla luce delle iniziative di business ipotizzate, della struttura di costo correlata al volume d'affari e della necessità di garantire al contempo un adeguato riconoscimento al personale dipendente e una redditività aziendale soddisfacente per remunerare gli azionisti e autofinanziare l'ulteriore sviluppo della Società.

Nell'ambito del processo di pianificazione patrimoniale, finanziaria ed economica viene stimata l'evoluzione attesa degli indicatori patrimoniali e di liquidità al fine di verificare il rispetto dei requisiti regolamentari rispetto all'evoluzione attesa della gestione.

La possibilità di erogare il bonus pool a livello di Gruppo, stanziato in bilancio da parte delle Singole Società, tiene conto del livello di raggiungimento degli obiettivi previsti dalla RAF Policy in termini di:

1. dotazione di capitale di Gruppo, definito rispetto agli indicatori CET 1 Ratio e Tier Total Ratio pari o superiori al livello di Risk Tolerance;
2. rischio di liquidità di Gruppo, definito rispetto agli indicatori LCR Ratio e NSFR Ratio pari o superiori al livello di Risk Tolerance;
3. qualità dell'attivo definito in termini di Npl Ratio Lordo di Gruppo, pari o superiore al livello di Early Warning.

Nel caso in cui uno tra gli indicatori patrimoniali, di liquidità o di qualità dell'attivo di Gruppo risulti inferiore alle soglie stabilite non potrà essere corrisposto alcun importo a titolo di remunerazione variabile per ogni Società del Gruppo.

La remunerazione variabile potrà essere riconosciuta al Personale della SIM a fronte del raggiungimento degli obiettivi di seguito indicati:

1. Utile netto positivo;
2. EBIT almeno pari all' 80% dell'EBIT a budget.

Il Bonus Pool è determinato in modo proporzionale rispetto al raggiungimento del budget di EBIT e comunque entro la percentuale massima del 110% del bonus a budget e del 30% dell'EBIT dell'anno di competenza al netto dei costi del variabile.

L'importo del valore complessivo della retribuzione variabile effettivamente erogabile verrà ridotto per un ammontare pari al 10% per ciascun indicatore come di seguito:

1. Requisito spese fisse generali/Fondi Propri inferiore al Risk Appetite;
2. Indicatori di liquidità consolidati (LCR e NSFR) inferiori al Risk Appetite;
3. Npl Ratio Lordo inferiore al limite operativo predefinito.

Rispetto alle Politiche dell'anno precedente, per il 2025 è stato previsto che, nell'ipotesi in cui l'EBIT risulti essere almeno pari al 70% dell'EBIT a budget ovvero risulti essere in miglioramento rispetto a quello dell'anno precedente (comprendendo anche il bonus pool stanziato), il Consiglio di Amministrazione valuterà - sentito il parere del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, raccolto il parere favorevole del Servizio Risk Management di Gruppo e tenuto conto dell'andamento di mercato ovvero di altri aspetti di natura qualitativa - la possibilità di riconoscere il bonus pool nella misura massima del 50% dell'importo stanziato a budget.

Il bonus pool viene determinato, raggiunta la condizione sopra indicata, entro una percentuale massima del 30% dell'EBIT dell'anno di competenza del premio. Il bonus pool è considerato al lordo delle imposte e dei contributi previdenziali tempo per tempo vigenti.

Al fine di limitare comportamenti fraudolenti e non conformi con i principi delle presenti Politiche di remunerazione da parte dei dipendenti con ruoli e responsabilità rilevanti, la SIM ha determinato meccanismi di correzione della parte variabile della retribuzione per la componente maturata ma non ancora erogata (cd. sistemi di malus e claw back).

La SIM ha infatti stabilito, in coerenza con la normativa vigente, che, per il Personale più rilevante la cui parte variabile della remunerazione sia superiore a 50.000 Euro e contestualmente rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua percepita dalla risorsa, l'erogazione venga effettuata in due tranches: la prima (pari all'80%) verrà liquidata una volta approvato il progetto di bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione, mentre la seconda (pari al restante 20%) verrà liquidata alla scadenza dei successivi 18 mesi.

La seconda parte di premio non sarà erogata al soggetto, ovvero sarà ridotta nel caso in cui, durante il periodo di differimento, si verificano le seguenti circostanze:

- insorgenza di perdite legali da reclami di clienti dovute al comportamento del dipendente;
- sanzioni emesse da organismi di vigilanza dovute al comportamento del dipendente;
- gravi negligenze da parte del personale interessato;
- comportamenti fraudolenti del dipendente;
- grave colpa nello svolgimento del proprio ruolo all'interno della società.

Il corretto equilibrio tra le componenti retributive fisse e variabili è condizione necessaria allo sviluppo aziendale su un orizzonte temporale di medio - lungo termine.

Nessuno dei soggetti qualificati come personale più rilevante della SIM è qualificato come Personale più rilevante di Gruppo.

Si segnala che il Servizio Compliance ha specificato che la definizione del sistema premiante per l'anno 2024 risulta in linea generale coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme aziendali, dello Statuto, nonché degli standard di condotta applicabili alla SIM, tenendo debitamente in considerazione i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. Ha inoltre valutato positiva l'introduzione di indicatori di performance ESG legati all'avanzamento delle attività descritte nel Piano di Azione ESG approvato dal Consiglio di Amministrazione della SIM e alla diffusione di una cultura aziendale in materia di sostenibilità.