

## **Informativa Politiche di remunerazione al 31/12/2025**

### **Informativa in merito all’attuazione delle Politiche di remunerazione 2025 e sulle remunerazioni quantitative aggregate 2025.**

Di seguito sono rappresentati i valori delle componenti fisse e variabili della retribuzione, rilevati secondo il principio della competenza economica dell’anno 2025, in applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Personale di Integrae SIM per l’anno 2025.

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 Internal Audit di Capogruppo ha ritenuto adeguata l’attuazione delle politiche di remunerazione.

Per l’anno 2025 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.

A tale proposito si ricorda che ai sensi delle Politiche di Remunerazione 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.

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). Per i Referenti delle Funzioni di controllo tale soglia è fissata in un terzo della retribuzione fissa.

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 Annua 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.

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.

Nell'ipotesi in cui l'EBIT risulti essere almeno pari al 70% dell'EBIT a budget o 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.

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, nel rispetto dei principi contenuti nella nota n. 10 del punto 4 del par. 8.2 dell'Allegato 5 al Regolamento Attuativo, che la remunerazione variabile riconosciuta al personale più rilevante che abbia un importo superiore a 50.000 Euro che rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua del soggetto interessato, venga erogata 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, o sarà ridotta nel caso in cui, durante il periodo di differimento, si verifichino 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.

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

AREE PERTINENZA	DI	Num	2025 Remunerazioni			
			FISSO €	FISSO %	VARIABILE €	VARIABILE %
Consiglio Amministrazione	di	6	321.902	100%		
Collegio Sindacale		3	70.850	100%		
<i>Management</i>		7	1.025.175	100%		
Dipendenti		27	1.766.653	100%		
Collaboratori e <i>stage</i>		5	76.400	100%		

I valori delle remunerazioni si riferiscono all'intero anno di competenza 2025 e la numerosità alla situazione del personale alla data del 31 dicembre dello stesso anno.

Gli importi riportati per le retribuzioni si riferiscono alla Retribuzione Annuale Lorda (RAL), come definita nei rispettivi contratti collettivi di categoria (CCNL), oltre a 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 che nel proprio organico non è presente alcun soggetto qualificabile come "high earners".

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

L'importo imputato a conto economico al 31.12.2025 a tale titolo, secondo i principi IAS, è stato pari a € 119.329, il fondo relativo, iscritto nelle passività, ammonta a € 590.201 ed è relativo a tutto il personale. L'accantonamento al fondo trattamento di quiescenza e obblighi simili è stato pari a 52.731 euro.

## Informativa sulle Politiche di remunerazione e incentivazione 2026.

Si informa, inoltre, che l'Assemblea dei Soci del 9 aprile 2026 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 della Capogruppo competenti in materia.

Tenuto conto che nel corso dell'ultimo esercizio non sono intervenute modifiche normative o regolamentari né variazioni alla struttura organizzativa aziendale tali da richiedere una revisione strutturale della Politica, rispetto alle Politiche approvate dall'Assemblea nel 2025, non sono state apportate, al documento, modifiche rilevanti.

Si segnala, in particolare, che alla luce di quanto sopra, in un'ottica di continuità sono stati confermati: la struttura del documento, i principi ispiratori, i meccanismi di funzionamento precedentemente descritti e che le variazioni introdotte sono riconducibili:

- all'ampliamento dei parametri ESG per la valutazione dell'Amministratore Delegato e della Direzione Generale. In particolare, a tali soggetti viene anche richiesto di promuovere l'inclusione e di sensibilizzare il personale ad adottare comportamenti finalizzati alla tutela dell'ambiente contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di contenimento dell'emissioni dannose per il clima;
- ad un maggior approfondimento, all'interno della Politica, del tema della diversità di genere. Il documento riporta, inoltre, gli esiti del processo di valutazione che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere annualmente, 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 2025 il perimetro del Personale più Rilevante è rimasto invariato.

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*.

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

Alla redazione della *Policy* hanno partecipato:

- 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 ha formulato 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 ha valutato in che misura la struttura della remunerazione variabile incide 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.

Si segnala che il Servizio Compliance ha specificato che la definizione del sistema premiante per l'anno 2026 risulta 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 positivamente l'ampliamento dei parametri ESG impiegati per la valutazione delle performance del Personale Più Rilevante.