Sintesi della Relazione informativa del Consiglio di Amministrazione per l'Assemblea sulle Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2024

1. PREMESSA

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

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

- Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154, che specifica i criteri adeguati per individuare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio delle SIM o delle attività che esse gestiscono;
- Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2155, che specifica le categorie di strumenti che rispecchiano in modo adeguato la qualità del credito delle SIM in situazione di continuità aziendale e i possibili dispositivi alternativi adeguati a essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.
- Regolamento delegato (UE) del 27 novembre 2019, n. 2088 ("SFDR"), relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, che introduce l'obbligo, per i partecipanti ai mercati finanziari, di includere nelle loro politiche di remunerazione, informazioni su come tali politiche siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità e di pubblicare tali informazioni sui loro siti web.
- Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013, emanati dall'EBA il 27 giugno 2016 (ABE/GL/2015/22);
- Orientamenti sull'esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. *high earners* (ABE/GL/2014/07) e sull'esercizio di *benchmarking* in materia di remunerazioni (ABE/GL/2014/08), emanati dall'EBA il 16 luglio 2014;
- Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (ABE/GL/2016/06), emanati dall'EBA il 13 dicembre 2016.

Le Disposizioni di Banca d'Italia e i menzionati Regolamenti delegati (UE) e orientamenti dell'EBA, si prefiggono l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli stakeholder – a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare conflitti di interesse e incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per l'intermediario e il sistema nel suo complesso. In tale quadro normativo, Replica SIM S.p.A. (di seguito anche "**Replica**", la "**Società**" o la "**SIM**"), ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia, è classificata come "SIM di classe 2 non significativa", cui si applica la disciplina prevista per le banche di minore dimensione e complessità, che prevede la disapplicazione di alcune delle prescrizioni regolamentari.

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

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

(a) amministratori con incarichi esecutivi;
(b) amministratore delegato, direttore generale e responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
(c) responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno (se internamente identificati);
(d) altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo;
(e) dipendenti la cui remunerazione sia compresa nella medesima fascia retributiva delle categorie sub (b) e (d);

ii) non riconosciuto ai consiglieri non esecutivi meccanismi di incentivazione ovvero, laddove presenti, questi ultimi rappresentano una parte non significativa della remunerazione complessiva;

iii) non attribuito ai componenti del Collegio Sindacale alcuna forma di remunerazione variabile;

iv) definito le restrizioni poste sui compensi dei soggetti che svolgono funzioni di controllo, al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi;

v) stabilito il divieto per i dipendenti della Società di avvalersi di strategie di copertura personali o di assicurazioni sulla retribuzione, al fine di evitare che siano alterati o inficiati gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi delineati nella *Policy* aziendale;

vi) fissato *ex ante,* come richiesto dalla normativa, l'incidenza della parte variabile rispetto a quella fissa e previsto che la parte fissa sia sufficientemente elevata, in modo da consentire una contrazione, anche sensibile, della parte variabile in relazione ai risultati conseguiti, corretti per i rischi assunti;

vii) determinato la struttura della componente variabile della remunerazione, individuandone:
(a) i criteri di definizione; in particolare, la normativa richiede all'intermediario che la componente variabile sia parametrata a indicatori di *performance* e misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale; essa deve altresì basarsi su risultati effettivi e duraturi tenendo in considerazione gli obiettivi qualitativi ed i parametri individuati, oggettivi e di immediata valutazione;
(b) i meccanismi di correzione *ex-ante* ed *ex-post* (*malus* o *claw back*) cui è soggetta, al fine di riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o raggiunti;

viii) disciplinato il ruolo degli organi societari e delle funzioni aziendali nel processo di elaborazione e controllo sulle politiche e prassi di remunerazione.

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

2. LE REMUNERAZIONI ATTUALMENTE EROGATE DA REPLICA SIM

Ai fini della presente analisi, si considerano le remunerazioni erogate per l'esercizio 2024 alle seguenti categorie di soggetti

A) **Personale considerato come "più rilevante"**

Tabella 1

Criteri qualitativi (ex art. 3 Regolamento UE)	**Categoria Personale più rilevante ([1])**	**N. soggetti identificati nella categoria**	**N. soggetti identificati per la prima volta**
1) Appartiene all'organo di gestione	Amministratore delegato	1	
2) Appartiene all'organo supervisione strategica	Consigliere con deleghe alla Gestione dei Portafogli PIF (*Professional Investment Funds*)	1	
	Consigliere esecutivo, esponente antiriciclaggio e responsabile della Funzione Antiriciclaggio	1	1
3) Appartiene all'alta dirigenza([2])	Direttore Generale	1	
	Responsabile della Direzione Investimenti	1	1
	Responsabile del Dipartimento Negoziazione ed RTO	1	1
	Membri dei Team di Gestione afferenti alle varie *business unit*	23	4
4) Nelle imprese di investimento con un bilancio totale pari o superiore a 100 milioni di EUR, il membro del personale ha responsabilità manageriale di unità operative che prestano almeno uno dei servizi soggetti ad autorizzazione di cui ai punti da 2 a 7 dell'allegato I, sezione A, della direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio;	N/A		
5) Il membro del personale ha responsabilità manageriali per le attività di una funzione di controllo	N/A		
6) Il membro del personale ha responsabilità manageriali per la	N/A		

[1] I componenti dell'organo di controllo, pur rientrando nella definizione di personale rilevante, esulano dal presente perimetro in quanto non destinatari di alcuna Remunerazione Variabile

[2] Si tratta di soggetti che, data la loro posizione apicale e le rilevanti mansioni svolte, possono incidere sulle decisioni strategiche o comunque possedere informazioni rilevanti sull'attività della SIM.

prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo;			
7) Responsabile rischi di un'unità operativa o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di un rischio sostanziale cui è esposta l'impresa di investimento	N/A		
8) Il membro del personale è responsabile della gestione di una delle seguenti attività: i) l'analisi economica; ii) le tecnologie dell'informazione; iii) la sicurezza delle informazioni; iv) accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti	Referente esternalizzazioni	1	1
	Responsabile IT	1	1
9) Il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti: i) il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni; ii) il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.	N/A		
Totale soggetti identificati secondo criteri qualitativi		**31**	**9**
Criteri quantitativi (ex art. 4 Regolamento UE)	**Categoria Personale più rilevante**	**N. Soggetti identificati nella categoria**	**N. Soggetti identificati per la prima volta**
1) Retribuzione ≥ 500.000 Euro ("retribuzione più elevata")	N/A		
2) Rientrante nel 0,3% del personale con retribuzione più elevata	N/A		
3) Retribuzione ≥ retribuzione minima attribuita ad uno dei soggetti che soddisfano i criteri di cui ai punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14) della tabella precedente	Addetto Risk Management	1	1
Totale soggetti identificati secondo criteri quantitativi		**1**	**1**
TOTALE SOGGETTI RILEVANTI		**32**	**10**

Sono stati identificati 32 membri del Personale Più Rilevante, di cui 10 identificati per la prima volta (date di assunzione successive all'approvazione della Politica di Identificazione 2023 o revisione dei criteri qualitativi e quantitativi di identificazione).

B) Personale considerato come "non rilevante"

Tabella 2

Dettaglio perimetro personale non rilevante	
Team di Back Office	4 Membri
Assistenti alla Gestione Portafogli	2 Membri
Assistente alla Negoziazione	1 Membro
Area IT	2 Membri
Area Amministrazione	3 Membri
Servizi	1 Membro

Con riferimento al "personale non rilevante", la politica di remunerazione adottata dalla Società ha previsto che, al ricorrere di predeterminate condizioni di solidità patrimoniale ed economica (i.e. presenza di un valore positivo del margine EBITDA, adeguata patrimonializzazione anche tenuto conto delle simulazioni da Resoconto ICARAP) della Società, si individui una quota del bonus pool da riconoscere a tale categoria del personale della SIM, su proposta dell'Amministratore Delegato in base ai principi codificati nella medesima politica ed alle conseguenti regole fissate nel Sistema di Remunerazione e Incentivi 2024 .

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

Con l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, è giunto a scadenza, per compiuto mandato, l'intero Consiglio di Amministrazione. L'Assemblea dei soci, riunita nella seduta del 30 aprile 2024, tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 14 dello Statuto sociale in tema di designazione degli Amministratori, ha deliberato a favore del rinnovo della carica agli stessi membri del Consiglio di Amministrazione, che rimangono in carica fino alla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2026.

L'Assemblea dei soci, alla medesima data, ha determinato emolumenti fissi (si veda la Tabella 3 *infra*) da corrispondersi ai componenti del Consiglio di Amministrazione, in relazione alla carica ricoperta. Tali importi non hanno subito variazioni rispetto agli emolumenti già in vigore prima del rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

* * *

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

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

* * *

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

* * *

Si conferma inoltre che l'attuale assetto organizzativo delle Funzioni di controllo è così configurato:

- la responsabilità della Funzione *Compliance* è stata esternalizzata ad una società terza, con la sottoscrizione di uno specifico contratto che prevede la corresponsione da parte della Società di un corrispettivo annuo fisso;
- il 21 gennaio 2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la nomina del dott. Francesco Bettoni, già dipendente della SIM, a Responsabile della Funzione Risk Management, riportando la gestione della stessa funzione di controllo all'interno della società; fino a quella data, e dunque per tutto l'esercizio 2024, la responsabilità della Funzione *Risk Management* era esternalizzata ad una società terza, con la sottoscrizione di uno specifico contratto che prevedeva la corresponsione da parte della Società di un corrispettivo annuo fisso;
- l'esternalizzazione della responsabilità della Funzione *di Internal Audit* in capo ad una società terza con la sottoscrizione di uno specifico contratto che prevede la corresponsione da parte della Società di un corrispettivo annuo fisso.

2.2 INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE – PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Di seguito, la Tabella 3 riporta le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite fra le diverse categorie che compongono il personale più rilevante della SIM, con indicazione degli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari. Per l'esercizio 2024, il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, ha deliberato che il pagamento della componente variabile della remunerazione sia effettuato unicamente nella forma di contanti in busta paga. Per due dei sette beneficiari risulta superata la soglia di materialità che sancisce il differimento del 30% della quota variabile di remunerazione per 12 mesi dal momento dell'approvazione del pagamento della prima tranche pari al 70% dell'importo complessivo proposto come remunerazione variabile.

Tabella 3

ATTIVITÀ	IMPORTO DEL COMPENSO FISSO (AL LORDO DELLE RITENUTE FISCALI E PREVIDENZIALI)	IMPORTO DEL COMPENSO VARIABILE (AL LORDO DELLE RITENUTE FISCALI E PREVIDENZIALI)	NUMERO DEI BENEFICIARI DEL COMPENSO VARIABILE (IN CONTANTI)
Consiglio di Amministrazione	20.000	0	0
Collegio Sindacale	38.500	0	0
Alta Direzione di cui *Amministratore Delegato* *Direttore Generale* *Responsabile della Direzione Investimenti (*)* *Responsabile del Dipartimento Negoziazione e RTO*	417.676.42 104.000,91 150,769.22 103.240,91 59.661,38	29.109,71 0 0 0 29.109,71	1
Consigliere "Dipartimento Portafogli PIF" *(escluso emolumento da amministratore, cui ha rinunciato)*	104.000,91	0	0
Team di Gestione	2.473.699,90	734.456,13	6
Altro Personale più rilevante	203.187,02	18.193,57	1

(*) Nota: il Responsabile della Direzione Investimenti non ha percepito la componente variabile per il ruolo svolto nell'alta dirigenza, ma gli è stato assegnato il bonus per la performance come membro del Team di gestione; è pertanto conteggiato fra i 6 membri dei Team di gestione che hanno ricevuto l'assegnazione di quote variabili di remunerazione per l'esercizio 2024.

Tutti gli importi della Tabella 3 si riferiscono a somme in contante, non avendo la SIM fatto ricorso, ai fini dell'assegnazione delle Quote Variabili 2024, ad azioni, strumenti collegati ad azioni né ad altre tipologie di strumento.

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

Inoltre, nel corso dell'esercizio 2024 non sono stati liquidati importi corrispondenti a remunerazione variabile differita negli esercizi precedenti.

***

Nel corso dell'esercizio 2024 sono stati liquidati importi a titolo di TFR a personale cessato, sulla base delle ordinarie previsioni normative applicabili ai lavoratori dipendenti, per un importo complessivo pari a euro 50.699,77 su 3 beneficiari. Non sono stati liquidati anticipi di TFR.

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

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

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

1. la Funzione *Compliance* rilascia un parere preventivo, non vincolante, in merito alla rispondenza della politica al quadro normativo di riferimento;
2. la Funzione *Internal Audit* verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione della SIM alla Politica di Remunerazione approvata e alla normativa;
3. la Funzione di *Risk Management* valuta preventivamente la congruità dei requisiti qualitativi e quantitativi previsti dalla Policy di Remunerazione della SIM, al fine di assicurarne la coerenza con i livelli di capitale e di liquidità della Società; inoltre, è coinvolta nel processo di misurazione dei risultati di performance a cui è collegato il riconoscimento della componente variabile di remunerazione.

3.1 REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DELLA SIM: PRINCIPALI MODIFICHE INTRODOTTE DALL'AGGIORNAMENTO PER L'ESERCIZIO 2025

In data 29 maggio 2025, l'Assemblea degli Azionisti, su proposta del Consiglio di amministrazione, ha deliberato in merito alla revisione e all'aggiornamento del documento denominato "Politica di remunerazione e incentivazione "per l'esercizio 2025. Le modifiche proposte, nel complesso, sono finalizzate a rafforzare la coerenza tra il sistema incentivante, l'assunzione di rischio e la sostenibilità della *performance*.

Rispetto alla Policy 2024, un aggiornamento proposto si applica, in particolare, ai *team* di gestione che effettuano attività di *trading* giornaliera. Per tali *team* è stato introdotto un meccanismo di correzione delle performance individuali che utilizza l'indicatore di rischio *maximum drawdown* giornaliero cumulato, calcolato come la massima riduzione percentuale del P&L cumulato individuale rispetto al proprio massimo storico raggiunto durante l'anno, rapportato al capitale di rischio assegnato al singolo gestore come specificato nelle Schede di Valutazione individuali. Tale capitale rappresenta una quota della massa del portafoglio complessivamente gestito, e la somma dei capitali di rischio attribuiti a ciascun gestore che opera sullo stesso portafoglio corrisponde all'intera massa di riferimento.

Nell'ambito della Policy 2025 è stata inoltre rivista la soglia di materialità di cui al paragrafo 15.3 della Policy – ossia la soglia al di sotto della quale non trovano applicazione le specifiche regole in materia di remunerazione, ivi comprese quelle relative ai meccanismi di differimento e di correzione *ex post* (*malus* e *claw back)*. Analogamente è stata richiamata quale ulteriore condizione per riconoscere la componente variabile della remunerazione (c.d. entry gate) la ricorrenza di un utile di esercizio della Società.

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

Oltre ai succitati cambiamenti, l'aggiornamento della policy ha riguardato anche l'Allegato A alla stessa, vale a dire la Politica di identificazione del personale più rilevante.

Mentre i criteri di identificazione restano invariati rispetto alla versione in vigore nel 2024, si registrano cambiamenti nell'elenco dei nominativi dei membri del personale più rilevante. A parità di numero totale dei soggetti identificati (32 persone), rispetto al 2024 si registrano alcune dimissioni ed assunzioni, prevalentemente nei team di gestione. Una volta approvato l'aggiornamento della politica di remunerazione per il 2025, la Società provvederà a sottoporre a delibera del Consiglio di Amministrazione la revisione e l'aggiornamento del Sistema di Remunerazione e Incentivi 2025.