

5 Politica e prassi di remunerazione (art. 51 IFR)

Le delibere in tema di remunerazione e incentivazione sono approvate annualmente dall'Assemblea degli azionisti, sulla base della vigente policy aziendale, dell'informativa ricevuta dal Consiglio di Amministrazione e degli esiti delle verifiche condotte al riguardo dalle funzioni aziendali di controllo. L'Assemblea provvede altresì a stabilire i compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione, ai sensi del comma 1, art. 2389, Codice Civile, e al Collegio Sindacale, e ad esaminare almeno una volta l'anno le modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione.

La vigente "Policy in materia di remunerazione e incentivazione" (o "Policy") è stata approvata dall'Assemblea e predisposta dalla SIM ai sensi di quanto previsto dalla Direttiva IFD, dagli orientamenti in materia di politiche di remunerazione a norma della Direttiva IFD (Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034) dell'Autorità Bancaria Europea del 21/11/2021 (EBA/GL/2021/13) e dal Regolamento di Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, e successivi aggiornamenti.

Il Consiglio di Amministrazione riesamina, con periodicità almeno annuale, le delibere di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della loro corretta attuazione; il Consiglio definisce altresì 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 lungo periodo, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), assetto di governo societario e dei controlli interni.

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 la verifica preventiva circa la conformità ed effettuano il monitoraggio sull'attuazione della politica e sulle prassi di remunerazione e incentivazione adottate dalla Società. 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.

La Società non ha istituito il Comitato per le remunerazioni: le funzioni previste dalla normativa per il Comitato sono svolte dal Consiglio di Amministrazione, in particolare attraverso il contributo dei suoi componenti non esecutivi o indipendenti. La Società non si avvale di alcun consulente esterno per la definizione della politica di remunerazione e incentivazione.

La politica di remunerazione e incentivazione adottata da Giotto Cellino SIM è coerente con lo stile gestionale della Società, ispirato alla massima prudenza, e ha l'obiettivo di contenere l'esposizione ai rischi e di evitare il rischio che si verifichino situazioni di incentivi in conflitto con gli obiettivi e l'interesse della Società o comportamenti scorretti nei confronti della clientela.

Il processo di identificazione del Personale Più Rilevante è condotto dal Consiglio di Amministrazione nel corso di ogni esercizio, tenendo conto delle attività, dei compiti e delle responsabilità attribuiti per tale esercizio, e

considerando sia i criteri "qualitativi", sia i criteri "quantitativi" basati sulla remunerazione complessiva, per la quale è fatto riferimento alle remunerazioni corrisposte dalla SIM nell'esercizio precedente.

Il Consiglio di Amministrazione, pertanto, identifica il Personale Più Rilevante tenendo conto di:

a) criteri qualitativi previsti dal Regolamento delegato (UE) 2154/2021, per cui un membro del Personale è ritenuto Rilevante qualora possenga uno o più dei seguenti requisiti:

- appartiene all'Organo di gestione nella sua funzione di gestione;
- appartiene all'Organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica;
- appartiene all'alta dirigenza;
- è responsabile di fronte all'Organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità, della funzione antiriciclaggio, della funzione di audit interno;
- è responsabile della gestione di un rischio sostanziale di cui all'articolo 28, paragrafo 3, della Direttiva IFD in seno alla Società o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di un rischio sostanziale cui è esposta la Società;
- 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, come indicato all'articolo 30, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione;
- in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti:
 - i) ha il potere di adottare tali decisioni; o
 - ii) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;

b) criteri quantitativi di cui all'art. 4, paragrafo 1, lettera c), del Regolamento delegato (UE) 2021/2154 (sempre che la SIM non abbia valutato che il membro del Personale non ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce, secondo quanto previsto nel paragrafo 2 del medesimo articolo). Nello specifico:

- nell'esercizio finanziario precedente al membro del Personale è stata corrisposta una remunerazione complessiva pari o superiore a quella più bassa corrisposta in tale esercizio a un membro del personale che soddisfa determinati criteri "qualitativi" tra quelli indicati nell'art. 3 del Regolamento delegato (UE) 2021/2154 (tutti i membri del Collegio Sindacale nonché tutti i membri del Personale degli Uffici e delle Aree operative della SIM che hanno percepito una remunerazione complessiva pari o superiore a quella di un membro del C.d.A. privo di ruoli esecutivi o di deleghe operative). Non si sono considerati rilevanti, invece, i criteri di cui alle seguenti lettere del citato art. 4, paragrafo 1: a) (non avendo la SIM alcun membro del personale che percepisca una remunerazione pari o superiore a 500.000 euro) e b) (non avendo la SIM più di 1.000 membri del personale).

Il processo di identificazione del Personale è supportato dalla Funzione Risk Management, la cui partecipazione è finalizzata alla corretta applicazione dei criteri per l'individuazione del Personale in grado di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce.

Il processo viene, inoltre, supervisionato dalla Funzione Compliance per assicurarne la conformità rispetto alla normativa in materia.

La Funzione Internal Audit, infine, verifica la rispondenza a tutti i livelli del processo seguito alla normativa pertinente.

Sulla base dell'identificazione condotta, Giotto Cellino SIM ha individuato per il 2025 come membri del Personale Più Rilevante" i seguenti soggetti:

- A) Organi Sociali:
 - Componenti del Consiglio di Amministrazione;
 - Sindaci;
- B) Personale dipendente:
 - Responsabili dei servizi di investimento;
 - Key executive;
 - Responsabili di funzione;
- C) Funzioni aziendali di controllo (Revisione Interna, Conformità, Gestione del rischio, Antiriciclaggio);
- D) Responsabile della Protezione dei Dati (DPO);
- E) Consulenti Finanziari.

L'Assemblea dei Soci ha determinato l'ammontare massimo della remunerazione variabile complessiva per tutto il Personale (Bonus pool) e lo ha quantificato in un importo non superiore al 25% della retribuzione fissa complessiva di tutto il Personale.

L'Assemblea ha determinato inoltre il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione comprensivo della remunerazione fissa e di quella variabile, demandando al Consiglio stesso la ripartizione tra le relative componenti nei limiti stabiliti dalla Policy.

In particolare:

- la parte variabile del compenso dell'Amministratore Delegato e dei Consiglieri Esecutivi non può superare il 50% della componente fissa (rapporto di 1:2);
- la parte variabile del compenso di Dirigenti, Responsabili dei servizi di investimento, Key executive, Responsabili di funzione e altro Personale Più Rilevante non può superare il 50% della componente fissa (rapporto di 1:2);
- la parte variabile del compenso delle funzioni di controllo, se dipendenti, non può superare il 10% della componente fissa (ed è legata ad un criterio esclusivamente qualitativo, di carattere soggettivo individuale e/o di team, legato all'attività di controllo svolta);
- la parte variabile del compenso del personale non compreso nel Personale Più Rilevante non può superare il 30% della componente fissa.

L'Assemblea dei Soci ha stabilito inoltre delle condizioni, di natura quantitativa e qualitativa, al ricorrere delle quali può avvenire nel corso dell'esercizio il riconoscimento della remunerazione variabile, nella misura già

vista, per ogni ruolo e funzione (Personale Più Rilevante e restante Personale). Più nel dettaglio, si applicano i criteri riportati nella tabella che segue:

Tipologia criterio	Descrizione	Parametro	Destinatari
Quantitativo	1. il valore del margine di intermediazione registrato a bilancio di fine esercizio è pari almeno all' 80% del valore previsto dal budget per il medesimo esercizio,	Bilancio d'esercizio	Consiglio di Amministrazione e Tutto il Personale (più Rilevante e non)
Quantitativo	2. il risultato di bilancio pre-imposte è positivo,	Bilancio d'esercizio	Consiglio di Amministrazione e Tutto il Personale (più Rilevante e non)
Quantitativo	3. il valore del Capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 – CET1) è superiore di almeno il 20% rispetto ai requisiti minimi richiesti stabiliti da normativa od eventualmente dall'Autorità di Vigilanza (tale criterio è da intendersi quale parametro di correzione del rischio),	Patrimonio di vigilanza	Consiglio di Amministrazione e Tutto il Personale (più Rilevante e non)
Qualitativo	4. assenza di episodi che siano in contrasto con le politiche aziendali o di altri eventi o comportamenti che impediscano il raggiungimento dell'interesse dei clienti e degli stakeholder, e condizioni di conformità del comportamento alle procedure interne, a norme, codici e regolamenti.	Rilievi o segnalazioni da parte del Collegio Sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza	Consiglio di Amministrazione e Tutto il Personale (più Rilevante e non)

Le componenti d'incentivazione di breve periodo e di medio/lungo periodo, legate a criteri qualitativi, spettanti:

- al Personale Più Rilevante, sono connesse all'acquisizione di competenze, capacità ed abilità e alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto per la gestione delle risorse, alla soddisfazione della clientela e al miglioramento dei processi, nonché a specifici progetti o obiettivi assegnati ai medesimi o agli uffici a cui appartengono (es: in relazione ad obiettivi di sostenibilità, in termini di limiti minimi di investimento per le linee di gestione su strumenti aventi determinate caratteristiche e di rispetto delle liste di esclusione);
- al resto del Personale, nei casi in cui sono previste, sono connesse principalmente al riconoscimento di competenze, capacità e abilità acquisite, nonché alla soddisfazione della clientela e al miglioramento dei processi.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce i criteri e i parametri per l'attribuzione della remunerazione variabile legata agli obiettivi sopra citati entro il primo trimestre dell'esercizio o entro l'approvazione del budget annuale e vengono aggiornati qualora sia ritenuto necessario. Nel dettaglio, si applicano i seguenti:

Tipologia criterio	Descrizione	Parametro	Destinatari
Qualitativo	acquisizione di competenze	formazione specialistica	Consiglio di Amministrazione
Qualitativo	capacità ed abilità e alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto per la gestione delle risorse	raggiungimento di un utile d'esercizio pre imposte pari ad almeno il 50% del Budget	Consiglio di Amministrazione
Qualitativo	etica nel lavoro e negli affari	mancato recepimento nel corso dell'anno da parte dell'Autorità di Vigilanza di sanzioni di un importo superiore all'1% del totale delle commissioni attive	Consiglio di Amministrazione
Qualitativo	miglioramento dei processi	mancata segnalazione da parte degli organi di controllo (revisione interna, conformità, gestione del rischio e antiriciclaggio) di rilievi di rischiosità alta	Consiglio di Amministrazione
Qualitativo	specifici progetti o obiettivi assegnati	attuazione nei termini stabiliti della pianificazione in ambito ESG; adeguamento nei termini richiesti a nuove disposizioni normative	Consiglio di Amministrazione

Tipologia criterio	Descrizione	Parametro	Destinatari
Qualitativo	acquisizione di competenze	formazione specialistica	Personale più Rilevante: Dirigenti, e Responsabili dei servizi di investimento, Key executive e Responsabili di funzione
Qualitativo	capacità ed abilità acquisite/dimostrate	manca segnalazione da parte degli organi di controllo (controllo interno, conformità, gestione del rischio e anticiclaggio) di rilievi di rischio alta direttamente imputabili a responsabilità della funzione	Personale più Rilevante: Dirigenti, e Responsabili dei servizi di investimento, Key executive e Responsabili di funzione
Qualitativo	etica nel lavoro e negli affari	manca recepimento nel corso dell'anno da parte dell'Autorità di Vigilanza di sanzioni di un importo superiore all'1% del totale delle commissioni attive riferito all'area di competenza della risorsa	Personale più Rilevante: Dirigenti, e Responsabili dei servizi di investimento, Key executive e Responsabili di funzione
Qualitativo	soddisfazione della clientela	numero contenuto di reclami attribuibili all'Area di riferimento, che comportino comunque a carico della società un onere economico non superiore all'1% del totale delle commissioni attive dell'Area di riferimento	Personale più Rilevante: Dirigenti, e Responsabili dei servizi di investimento, Key executive e Responsabili di funzione
Qualitativo	specifici progetti o obiettivi assegnati	attuazione nei termini stabiliti della pianificazione in ambito ESG per quanto riguarda il servizio di gestione di portafogli e di consulenza in materia di investimenti; effettivo incasso delle commissioni correlate a mandati EGA e/o di consulenza per le attività di Capital Markets; adeguamento nei termini richiesti a nuove disposizioni normative	Personale più Rilevante: Dirigenti, e Responsabili dei servizi di investimento, Key executive e Responsabili di funzione
Quantitativo	Indicatore di performance	l'Amministratore delegato annualmente stabilisce le soglie dei ricavi stabiliti a budget il cui raggiungimento permette di conseguire una determinata % della retribuzione variabile prevista nel singolo contratto o gli obiettivi della Funzione (ad esempio acquisizione n° nuovi mandati)	Personale più Rilevante: Dirigenti, e Responsabili dei servizi di investimento, Key executive e Responsabili di funzione

In applicazione del criterio di proporzionalità di cui all'Allegato 5, paragrafo 4, del Regolamento Banca d'Italia, la SIM ha deciso di recepire le disposizioni previste per gli intermediari di minori dimensioni o complessità operativa. Pertanto, ha ritenuto di non applicare il paragrafo 8.2, punto 4, inerente al differimento nel tempo (periodo di 3-5 anni) di una quota pari almeno al 40% della remunerazione variabile.

Ad ogni modo la SIM, in applicazione della previsione contenuta nell'Allegato 5 al Regolamento Banca d'Italia secondo cui le SIM di classe 2 non significative "assicurano comunque che parte della remunerazione variabile del Personale Più Rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo" seppur "con percentuali e per periodi inferiori a quelli indicati nel paragrafo 8.2, punto 4", ha deciso di differire il pagamento di ogni remunerazione variabile suscettibile di essere riconosciuta al Personale Più Rilevante nel corso di ogni esercizio nei termini che seguono:

- percentuale della remunerazione variabile oggetto di pagamento differito: 30%;
- periodo di differimento: 1 anno rispetto al termine di pagamento altrimenti applicabile.

Inoltre, in applicazione del principio di proporzionalità sopra citato, se la componente variabile è pari o inferiore ad euro 50.000 (cinquantamila) e non rappresenta più di un quarto della remunerazione totale annua, non è applicato alcun differimento.

L'erogazione della componente variabile del Personale Più Rilevante avviene secondo le seguenti regole:

- per importi della componente variabile non oggetto di differimento, in unica soluzione successivamente alla delibera di approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea;

- per la restante parte, trascorsi 12 mesi (1 anno) dall'erogazione della prima tranche.

L'aggregazione dei dati relativi alle remunerazioni corrisposte nel corso dell'anno 2024 al "personale più rilevante" (PPR) è riportata nella tabella che segue.

RUOLO	UNITA'		PPR	VARIAZIONI PPR RISPETTO AL 2023	REMUNERAZIONI ESERCIZIO 2024		TOTALE
	M	F			FISSA	VARIABILE (prevista)	
CONSIGLIERI	6	1	7	SI	259.466,47	0,00	259.466,47
SINDACI	3	0	3	NO	26.743,57	0	26.743,57
FUNZIONI DI CONTROLLO	1	2	3	NO	74.355,63	0	74.355,63
DIPENDENTI	7	6	4	SI	573.289,73	0	573.289,73
CONSULENTI FINANZIARI	14	0	9	SI	379.286,04	0	379.286,04
COLLABORATORI	1	0	0	NO	4.590,50	0	4.590,50

Si specifica che le retribuzioni e i compensi sono indicati al lordo di ritenute e non comprendono gli oneri contributivi a carico della Società.

Si precisa inoltre che nel corso dell'anno 2024 la Società non ha corrisposto alcuna remunerazione variabile e non sono state riconosciute o pagate remunerazioni differite.

In relazione al trattamento di fine rapporto, nel corso dell'esercizio 2024:

- non vi sono stati versamenti riconosciuti in periodi precedenti;
- non vi sono stati versamenti per risorse che hanno concluso il rapporto di lavoro con la SIM.

In riferimento alla neutralità delle politiche di remunerazione, la Politica retributiva adottata dalla SIM è predisposta seguendo un approccio neutrale rispetto al genere per quanto riguarda sia l'inquadramento contrattuale, sia le mansioni attribuite, gli aumenti di stipendio e la progressione di carriera.

Detta Politica assicura che il Personale, indipendentemente dal suo genere, sia remunerato equamente per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, anche in termini di condizioni per il riconoscimento e il pagamento della remunerazione variabile eventualmente spettante, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione (in particolare paragrafi 23-27). Ciò risulta in linea anche con quanto previsto dall'art. 3, paragrafo 1, punto 12, della Direttiva IFD e con l'art. 157 del TUF.

I principi e le misure che la SIM adotta per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione si basano su criteri di valutazione e remunerazione che tengono conto esclusivamente del merito e delle competenze professionali. La SIM, infatti, offre una remunerazione che riflette il ruolo ricoperto, le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità. Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio di Amministrazione analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo. In tale ambito, la SIM identifica il rapporto tra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato (non avendo la SIM personale in numero superiore alle 50 unità, il rapporto è calcolato senza distinguere tra personale più rilevante e restante personale e senza escludere dal calcolo la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, in linea con quanto previsto nell'Allegato 5, paragrafo 5, del Regolamento Banca d'Italia). Ove emergano differenze rilevanti, la SIM documenta i motivi del divario

retributivo di genere e adotta le opportune azioni correttive, salvo che possa dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere. In occasione dell'approvazione delle presenti Politiche il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad esaminare detto rapporto con riferimento al totale delle remunerazioni (componente fissa e componente variabile) corrisposte al personale nell'esercizio 2024, senza distinguere tra personale più rilevante e restante personale e senza escludere dal calcolo la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, inclusi gli Amministratori muniti di ruoli esecutivi o deleghe operative. Qui di seguito si riportano gli esiti di detta valutazione:

Genere	Numero	Importo Remunerazioni	Percentuale
Uomini	14	Euro 614.730,31	70,56 %
Donne	9	Euro 256.550,27	29,44%

Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione ha rilevato che il maggiore importo delle remunerazioni complessivamente corrisposte nell'esercizio 2024 al genere più rappresentato (uomini) rispetto al genere meno rappresentato (donne) è dovuto al fatto che il Consiglio di Amministrazione è costituito principalmente dal genere più rappresentato. Il restante personale presenta retribuzioni omogenee tra i diversi generi commisurate ai ruoli esecutivi e/o alle deleghe operative attribuiti a dette Figure.

Per l'esercizio 2024 si è rilevato pertanto che il divario di genere non dipende da politiche di remunerazioni non neutrali adottate dalla SIM.