

VONTOBEL WEALTH MANAGEMENT SIM S.P.A. INFORMATIVA REMUNERATION POLICY

1. Introduzione

1/11

La Remuneration policy di Vontobel Wealth Management Sim (di seguito la "SIM") è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 3 febbraio 2026 e sottoposta all'Assemblea dei Soci della Sim in data 29 aprile 2026. Poiché la Sim è parte del Gruppo Vontobel e controllata da Vontobel Holding AG, la policy è redatta in coerenza con le politiche di remunerazione del Gruppo Vontobel.

La policy illustra i principi guida, l'organizzazione societaria e funzionale, gli obiettivi e gli strumenti che costituiscono le componenti base per la gestione del sistema di remunerazione e incentivazione e gli strumenti adottati per ridurre o attenuare rischi rilevanti che possano compromettere la solidità patrimoniale della Sim.

Quadro normativo di riferimento

La policy è stata redatta ai sensi della regolamentazione vigente in materia di remunerazioni, di seguito specificata:

- Direttiva 2019/2034 sulla vigilanza prudenziale delle imprese di investimento ("IFD");
- Regolamento (UE) 2019/2033 sui requisiti prudenziali delle imprese di investimento ("IFR");
- Regolamento delegato (UE) 2021/2154 della Commissione del 13 agosto 2021 che integra la direttiva (UE) 2019/2034 per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri adeguati per individuare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o delle attività che essa gestisce ("RTS sull'identificazione dei membri del personale rilevanti");
- Regolamento delegato (UE) 2021/2155 della Commissione del 13 agosto 2021 che integra la direttiva (UE) 2019/2034 per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che rispecchiano in modo adeguato la qualità del credito dell'impresa di investimento in situazione di continuità aziendale e i possibili dispositivi alternativi adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- Regolamento UE 2019/2088 ("SFDR") sulle informazioni relative alla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari;
- Orientamenti dell'EBA su sane politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva (UE) 2019/2034 ("Orientamenti EBA");
- Orientamenti dell'ESMA su alcuni aspetti dei requisiti in materia di remunerazione previsti dalla MiFID II ("Orientamenti ESMA");
- Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del decreto legislativo n. 58/2018, come modificato in data 23.12.2022 ("Regolamento Banca d'Italia").

Principio di proporzionalità

La policy è ispirata al principio di proporzionalità, tenuto conto delle caratteristiche e delle dimensioni dell'attività svolta dalla Sim, nonché della sua rischiosità e complessità.

Ancorché la Sim non si qualifichi come "*impresa di investimento piccola e non interconnessa*" (la SIM è classificata tra gli intermediari di Classe 2), si rileva che in ragione del fatto che il valore delle attività in bilancio e fuori bilancio della Società è, in media, pari o inferiore alla soglia dimensionale dettata dalla IFD (i.e. 100 milioni di Euro nel quadriennio immediatamente precedente l'esercizio finanziario in questione), Vontobel Wealth Management SIM ha deciso di avvalersi dell'esenzione prevista dall'art. 32 (4) (a) della IFD, il quale ha individuato espressamente i casi al ricorrere dei quali è possibile non assoggettare la componente variabile della remunerazione alle regole di maggior dettaglio in materia di differimento, pagamento in strumenti finanziari e benefici pensionistici discrezionali di cui all'art. 32 (1) lett. (j) ed (l) e art. 32 (3) dell'IFD.

Si rimanda inoltre alle considerazioni espresse nel par. 5 in merito al criterio di materialità definito dalla SIM.

Obiettivi della policy

2/11

La Policy definisce la politica retributiva del Personale della SIM, incluso il Personale Rilevante, in coerenza con le politiche e le procedure retributive del Gruppo Vontobel, al fine di assicurare:

- la coerenza con la strategia, gli obiettivi e i valori del Gruppo Vontobel e della Società;
- la coerenza con la propensione al rischio della SIM, i requisiti patrimoniali e la liquidità;
- interessi a medio-lungo termine coerenti con i rischi e gli obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG) della SIM e in linea con la strategia ESG complessiva del Gruppo Vontobel;
- che si evitino eventuali conflitti d'interesse;
- neutralità di genere.

A tal proposito, la Policy applica i principi generali previsti dalla Vontobel Group Compensation Policy e dal Regolamento del Piano di partecipazione azionaria di Vontobel in vigore ("Vontobel Share Participation Plan Regulation").

2. Governance della Remuneration policy

Ruolo degli organi aziendali

• Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea ordinaria dei soci è tempestivamente informata sulle politiche di remunerazione e incentivazione e svolge le seguenti attività:

- almeno una volta all'anno approva la Remuneration Policy;
- approva eventuali piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione degli eventuali importi da erogare in caso di cessazione anticipata del personale, inclusi i limiti della remunerazione fissa (es. parametro su base annua e importo massimo);
- approva le remunerazioni variabili erogate al personale rilevante nel rispetto della remuneration policy in vigore alla data dell'Assemblea.

• Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Sim approva, sottopone all'Assemblea, riesamina con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione e incentivazione, è responsabile della sua corretta attuazione e informa adeguatamente il personale in merito ad essa. Inoltre, su proposta dell'Amministratore Delegato, identifica il Personale Rilevante e ne approva la remunerazione, assicurando che sia coerente con l'assunzione dei rischi della Società, la strategia, gli obiettivi a lungo termine, la struttura di corporate governance e i controlli interni.

• Amministratore Delegato

Identifica, con il supporto della funzione Human Resources, il Personale Rilevante in linea con quanto previsto dalla policy e sottopone la proposta al Consiglio di Amministrazione. Inoltre:

- supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;
- monitora il raggiungimento degli obiettivi di performance a cui sono legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi. Inoltre, fornisce al Consiglio di Amministrazione le informazioni relative al raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione.

• Funzioni di controllo

- *Funzione di risk management*

Effettua una valutazione sulla policy di remunerazione e sulle modifiche apportate alla stessa, ponendo particolare attenzione all'impatto che il sistema di remunerazione adottato dalla Sim può avere sulla stabilità patrimoniale e finanziaria, inoltre verifica che il sistema di remunerazione e il piano di incentivazione sia allineato al profilo di rischio della Sim.

- *Funzione Compliance*
Supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione e verifica che siano redatte nel rispetto della regolamentazione vigente. Inoltre, verifica che il sistema incentivante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto della normativa e della policy stessa e, su base annuale, riporta il suo giudizio sul sistema applicato nell'anno di riferimento. Riporta inoltre al Consiglio di Amministrazione gli esiti delle verifiche condotte in materia.
- *Funzione Revisione Interna*
Verifica annualmente la conformità del processo con i regolamenti pertinenti informando il Consiglio di Amministrazione dei risultati della valutazione.

La Sim non ha istituito il "Comitato remunerazione" e le attività ascritte a tale organo dalle disposizioni di vigilanza sono svolte dal Consiglio di Amministrazione.

3. Criteri di definizione del piano di incentivazione annuale

Il piano di incentivazione annuale della Sim, si inserisce nella definizione del bonus pool stabilito, a livello globale, dal Gruppo Vontobel, che ne stabilisce la ripartizione tra le singole business e support units sulla base di vari criteri quantitativi e qualitativi che possono includere (ma non sono necessariamente limitati a) quanto segue:

- a. Risultati economici ed altri indicatori finanziari
- b. Risultati raggiunti in progetti organizzativi, strategici, ecc. effettuati nell'anno di riferimento
- c. Cambiamenti nell'organico aziendale a livello di Gruppo
- d. Eventuale riconoscimento di bonus garantiti.

Fermi i criteri generali stabiliti a livello di Gruppo, la distribuzione del bonus pool a livello di Sim, è inoltre subordinata al rispetto di tutte le seguenti condizioni di attivazione (c.d. "gate"):

- a. Capital requirements ratio $\geq 200\%$ corrispondente all'indice Total Capital Ratio come definito dalla regolamentazione IFR;
- b. Net new money >0 , risk adjusted;
- c. Return on Assets (ROA) ≥ 50 bps.

Come già previsto nella policy 2025, anche nella policy 2026 è stato confermato un terzo gate, di natura reddituale, il Return on Assets (ROA) che misura la redditività delle masse raccolte dalla Sim e che rappresenta un importante parametro di ricavo per la Sim stessa.

Inoltre nel mese di dicembre 2025, la SIM ha ottenuto la certificazione per la parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022. Tale certificazione attesta il costante impegno della SIM a favore della parità di genere e dell'applicazione di criteri di equità retributiva di genere, in conformità ai KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022 e ai principi di Diversity & Inclusion del Gruppo Vontobel; tali criteri sono presi in considerazione anche nella determinazione della remunerazione variabile.

4. Politica per l'individuazione del personale rilevante.

Il processo di identificazione del personale rilevante (c.d. *risk takers*) è svolto annualmente e consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Sim. In particolare, il personale rilevante è identificato all'interno delle seguenti categorie:

4/11

- Membri del Consiglio di Amministrazione;
- Membri del Collegio Sindacale;
- Dipendenti suddivisi tra Top Management, Executive Directors, Directors e altri staff members, tenendo conto delle caratteristiche del rapporto di lavoro della Sim);
- altri dipendenti e collaboratori (compresi i lavoratori autonomi come i consulenti finanziari con un rapporto di agenzia con la Sim).

La valutazione interna per l'identificazione del personale rilevante, si basa su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali quali responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative, elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per la SIM. La struttura organizzativa è costantemente monitorata al fine di rilevare eventuali modifiche tali da richiedere una estensione o riduzione del perimetro del personale più rilevante per la Sim.

Sulla base del quadro normativo in vigore, la SIM ha individuato il seguente Personale Rilevante:

- Consiglio di Amministrazione (incluso Amministratore Delegato) e Sindaci;
- Direttore Private Banking;
- Chief Investment Officer;
- Chief Financial Officer;
- Responsabile Operations;
- Responsabili delle funzioni di controllo interno (se interni);
- alcuni Relationship manager, in ragione della remunerazione da essi percepita e della loro rilevanza per il business della SIM;

5. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

Premessa

Il piano di remunerazione e incentivazione della Sim è in linea con gli obiettivi definiti nel piano triennale strategico della Sim.

La struttura retributiva complessiva adottata dalla SIM nei confronti del proprio Personale è composta da componenti fisse e componenti variabili. Il rapporto tra le due componenti è adeguatamente bilanciato per tutti i membri dello Staff; è determinato e attentamente valutato in modo che la struttura retributiva non privilegi gli interessi della SIM rispetto agli interessi di alcun cliente.

Nonostante le imprese di investimento non siano più soggette alle regole in tema di *bonus cap* previste dalla previgente disciplina (cfr. art. 94 (1) (g) CRD IV), la Sim ha comunque ritenuto di mantenere un livello massimo di bonus cap, incrementando il rapporto tra l'ammontare della remunerazione variabile e quello della remunerazione fissa del Personale Rilevante al valore massimo di 4:1; tale rapporto è stato deliberato dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2026.

Struttura della remunerazione

La struttura della remunerazione è la seguente:

- *Componente fissa*: (i) paga base; (ii) fringe benefit;
- *Componenti variabili*: (i) bonus in cash; (ii) piano di incentivazione a lungo termine. Fanno parte della remunerazione variabile anche i bonus di ingresso i retention bonus, i benefici pensionistici discrezionali e i "severance payments".

○ *Componente fissa*

5/11 La remunerazione fissa dei dipendenti è improntata all'applicazione dei criteri previsti dal Contratto Nazionale. La componente fissa della remunerazione è predeterminata sulla base del contratto di assunzione del dipendente e riflette principalmente il livello di esperienza professionale e la responsabilità organizzativa all'interno della Sim.

In aggiunta alla retribuzione lorda, al dipendente possono essere assegnati fringe benefits, quali polizze assicurative, schemi pensionistici integrativi, piani di welfare.

La remunerazione fissa degli organi sociali è stabilita con le delibere del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci.

○ *Componente variabile*

La componente variabile (Total bonus) mira a motivare il personale a perseguire prestazioni in linea con gli obiettivi aziendali nel lungo termine. La definizione del c.d. bonus pool della Sim si basa sulla performance del Gruppo Vontobel, sulla performance della società, sui settori di appartenenza del personale e sulla performance individuale. I sistemi di valutazione della performance (cioè i KPI sia quantitativi che qualitativi), sono definiti in dettaglio nel regolamento di attuazione adottato dalla SIM che si allinea ai seguenti criteri.

La componente variabile della remunerazione del Personale considera gli indicatori di performance, elementi quantitativi e qualitativi, che comprendono:

- tutti i rischi correnti, inclusi i rischi ESG;
- le perdite attese;
- le perdite inattese stimate; e
- le condizioni di stress associate alle attività della Sim prima dell'assegnazione della remunerazione (il cosiddetto "aggiustamento del rischio ex ante").

Per quanto riguarda gli indicatori qualitativi, questi includono:

- il rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili;
- l'agire nel migliore interesse del cliente;
- il rispetto delle procedure interne e del codice di condotta interno.

Le evidenze ricevute dalle Funzioni di Controllo Interno in merito ad eventuali eventi avversi rispetto agli aspetti di rischio, conformità, antiriciclaggio e revisione interna devono essere prese in considerazione anche ai fini dell'assegnazione/pagamento della remunerazione variabile del Personale.

Il bonus totale è suddiviso in:

- Bonus in contanti;
- Piano di incentivazione a lungo termine composto da:
 - o Bonus Shares (componente up-front); e
 - o Performance Shares (componente differita, il diritto a ricevere Performance Shares viene assegnato insieme alle Bonus Shares e matura nell'anno successivo alla fine del Performance Period).

Il sistema di remunerazione e incentivazione adottato dalla SIM, con riferimento a dipendenti e collaboratori qualificati come "Personale rilevante" prevede, oltre ai principi già previsti e applicabili a tutto il Personale, anche le seguenti regole più stringenti e cautelative:

- a) il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della retribuzione individuale non può, in generale, superare il 400% (rapporto di 4:1); come sopra indicato. L'Assemblea dei Soci, tenutasi il 29 aprile 2026, ha confermato il livello massimo del rapporto variabile/fisso pari a 4:1;
- b) la componente variabile è soggetta, per una quota pari ad almeno il 10%, a meccanismi di differimento per un periodo non inferiore ad 1 anno, al fine di garantire la valutazione dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla SIM (c.d. meccanismi di malus). Per il Personale Rilevante avente una remunerazione variabile annua

pari o superiore al valore determinato secondo i criteri definiti dalle linee guida EBA¹, tale remunerazione è considerata di "importo particolarmente elevato" (sempre secondo le linee guida EBA) e, pertanto, una quota pari ad almeno il 15% della componente variabile è soggetta al meccanismo di differimento per un periodo non inferiore a 2 anni;

- c) parte della remunerazione variabile è riconosciuta in strumenti finanziari, secondo le seguenti regole:
- i. almeno il 25% della remunerazione variabile complessiva è assegnata in strumenti finanziari;
 - ii. divieto di corrispondere al Personale Rilevante interessi o dividendi sugli strumenti finanziari che sono stati assegnati come remunerazione variabile nell'ambito di accordi di differimento;
 - iii. gli strumenti finanziari assegnati sono soggetti a un "blocking period" a partire dalla data in cui vengono pagati/gestiti (cosiddetto retention period), per un periodo di almeno 1 anno.

Con particolare riferimento ai suddetti principi relativi al bilanciamento e al differimento della componente variabile, la SIM ha deciso di applicare un criterio di "materialità", fissando una soglia al di sotto della quale tali regole non saranno applicate.

Sulla base di tale criterio di materialità, si applica l'esenzione dai principi di differimento di cui alla lett. b) e di bilanciamento della componente variabile di cui alla lett. c) a tutto il Personale Rilevante che sia stato premiato con una remunerazione variabile (Total Bonus) pari o inferiore a CHF 50'000 (o importo equivalente in EUR in base al tasso di cambio alla fine dell'anno solare) (la c.d. "Soglia").²

Tale esenzione si applica anche:

- al Personale con remunerazione variabile (Total Bonus) pari o inferiore alla Soglia che opta per avere parte del proprio Total Bonus in Bonus Shares in conformità alle regole stabilite dal Vontobel Share Participation Plan;
- al Personale (diverso dal Personale Rilevante) con un Total Bonus superiore alla Soglia (o equivalente in EUR) che, secondo la policy di remunerazione del Gruppo Vontobel, deve obbligatoriamente ricevere parte del Total Bonus in Bonus Shares.

Per il Personale Rilevante che non beneficia delle deroghe sopra esposte, la quota della remunerazione variabile corrisposta in contanti è soggetta ad un meccanismo di differimento per un periodo di 1 anno in conformità con quanto previsto dalla precedente lett. b) (per le remunerazioni di "importo particolarmente elevato", la quota oggetto di differimento è del 15% ed il periodo di differimento è esteso a 2 anni). Inoltre, la quota della remunerazione variabile corrisposta in contanti è soggetta a meccanismi di "malus" e "claw-back" di seguito descritti.

In linea con la remuneration policy del Gruppo Vontobel, è stata prevista la possibilità di assegnare delle Performance Shares che fanno parte della componente variabile differita della remunerazione. Le performance shares sono assegnate al momento della maturazione delle Bonus Shares e possono maturare ("vested") gratuitamente nell'anno successivo alla fine del Periodo di Performance, stabilito dal Vontobel Share Plan.

Ogni Periodo di Performance inizia il 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuato il pagamento Bonus in contanti e ha una durata di tre anni (il "Periodo di Performance").

Per il Personale Rilevante che non beneficia delle deroghe sopra esposte, le Performance Shares sono soggette a un periodo di differimento che termina non prima dell'anno successivo alla valutazione dell'ultima condizione di performance (ossia un anno dopo la fine del Periodo di Performance per il Personale Rilevante). Inoltre, anche le Performance Shares sono soggette a meccanismi di "malus" e di "claw back", di seguito descritti.

Retention bonus

¹ Il valore della "remunerazione particolarmente elevata" è stato definito come il minore tra: i) il 25% della remunerazione media complessiva dei soggetti italiani ad alto reddito, come risultante dall'ultimo rapporto pubblicato dall'EBA sulle imprese di investimento 2024; ii) 10 volte la remunerazione media complessiva del Personale della SIM.

² La soglia è stata ridotta rispetto alla remuneration policy del 2022 al fine di allinearsi con l'aggiornamento del regolamento di Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 emesso il 23 dicembre 2022.

La SIM può assegnare retention bonus (remunerazione variabile assegnata a condizione che il personale rimanga nella SIM per un periodo di tempo predefinito), a fronte di giustificate e documentate motivazioni legate all'opportunità di mantenere una specifica risorsa in servizio presso la Sim per un periodo di tempo predeterminato e/o legate ad uno specifico evento (es. completamento di un processo di ristrutturazione aziendale o un'operazione straordinaria).

Eventuali retention bonus finalizzati a trattenere il personale, sono erogati secondo i seguenti criteri:

- sono assegnati al termine del periodo di retention o al verificarsi della condizione di retention subordinatamente al rispetto delle condizioni di attivazione ("gates") di cui al par. 3 ed entro i limiti complessivi dell'importo del bonus pool;
- contribuiscono al calcolo dell'eventuale bonus cap tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del Personale Rilevante. In particolare, l'importo assegnato a titolo di retention può essere erogato annualmente in ogni anno del periodo di retention definito su una base proporzionale lineare indipendentemente dal fatto che l'intero importo possa essere assegnato alla fine del periodo di retention; o come importo totale erogato nell'anno in cui la condizione di retention è soddisfatta;
- sono soggetti a sistemi di pagamento differito qualora i retention bonus siano assegnati al Personale Rilevante;
- sono soggetti ai meccanismi di malus e claw-back, descritti di seguito.

Meccanismi di malus e clawback

La remunerazione variabile assegnata al Personale SIM è soggetta a specifici meccanismi ex post (malus e claw-back), al fine di adeguare la remunerazione in base ai risultati o al rischio connesso. Questo può portare a ridurre e azzerare la remunerazione variabile, soprattutto quando i risultati di performance sono inferiori alle aspettative o in caso di parametri societari che hanno un impatto sulla solidità aziendale, oppure può determinare la restituzione della remunerazione variabile già erogata (claw-back).

La Società identifica i criteri per l'applicazione dei meccanismi di cui sopra prendendo in considerazione eventuali comportamenti scorretti o errori gravi da parte del Personale (a titolo esemplificativo e non esaustivo violazione del codice di condotta; comportamenti che danneggiano la reputazione della Sim o del Gruppo, violazioni della regolamentazione vigente, comportamenti fraudolenti, procedimenti sanzionatori, ecc.).

La Sim ha stabilito che la durata minima del periodo di applicazione delle clausole di claw back del Personale non sia inferiore a 5 anni e che tale periodo sia calcolato a partire dal pagamento della singola quota - up-front o differita - di remunerazione variabile.

6. Termine del rapporto di lavoro o cessazione della carica

La procedura di cessazione del rapporto di lavoro o di pensionamento è stata concepita nel rispetto della strategia della Società, degli obiettivi, dei valori e degli interessi a lungo termine della SIM.

In particolare, tutti gli accordi che prevedono il riconoscimento di una retribuzione o di altri benefici in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, per l'importo eccedente quanto previsto dal CCNL in materia di indennità sostitutiva del preavviso, costituiscono la cosiddetta buonuscita che deve rispettare i criteri e i limiti stabiliti dall'Assemblea.

Inoltre, alla cessazione del rapporto di lavoro, può trovare applicazione l'obbligo di non concorrenza, se stabilito nell'ambito del rapporto contrattuale tra SIM e Personale. Il patto di non concorrenza rientra nella nozione di retribuzione variabile in base all'importo complessivo corrisposto.

La SIM, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, nell'ambito di un accordo di risoluzione, si riserva il diritto di riconoscere, oltre al preavviso eventualmente dovuto (ovvero l'equivalente della relativa indennità sostitutiva del preavviso) ai sensi della legge e della contrattazione collettiva, pagamenti di indennità supplementari.

Tale indennità è determinata tenendo conto dei seguenti fattori: la performance raggiunta e i rischi assunti dal Personale e dalla SIM, i livelli di capitale e di liquidità della SIM. Inoltre, la Società tiene conto della durata del rapporto di lavoro, dell'ammontare della remunerazione fissa e variabile, del ruolo ricoperto, delle ragioni dell'eventuale cessazione anticipata e del rischio di contenzioso, l'età ed eventuali altre condizioni particolari rilevanti. Nella definizione

degli importi da corrispondere, la SIM tiene conto anche della riduzione dei costi ottenuta con la risoluzione anticipata del relativo contratto.

8/11

7. Sistema di remunerazione e incentivazione del personale

7.1. Organi aziendali

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da n. 5 membri, di cui uno è nominato quale Amministratore Indipendente.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Indipendente, l'Amministratore Delegato e un altro consigliere sono remunerati dalla SIM. Un ultimo membro è remunerato a livello di gruppo in conformità con la politica di remunerazione del Gruppo Vontobel. La remunerazione è calcolata su base annuale.

Le remunerazioni del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Indipendente sono composte esclusivamente da una componente fissa; essi non ricevono alcuna remunerazione variabile. L'Amministratore Delegato è remunerato in relazione al ruolo ricoperto in azienda, descritto nel paragrafo seguente e non solo per la carica rivestita nel Consiglio di Amministrazione; analogamente, il Consigliere in rappresentanza del Gruppo Vontobel, non percepisce alcun compenso per la carica di Consigliere; in conformità della policy retributiva del Gruppo Vontobel. Infatti, la remunerazione ricevuta per i ruoli operativi ricoperti nei dipartimenti specifici delle Società del Gruppo, comprende anche l'assunzione di cariche societarie nelle legal entity del Gruppo Vontobel.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale riceve una remunerazione su base annua, composta solo da una componente fissa; non è prevista alcuna remunerazione variabile. Il compenso è deliberato dall'Assemblea dei Soci e rimane invariato per tutta la durata della carica. Nel mese di Aprile 2025, a seguito della decadenza dalla carica, l'Assemblea dei Soci ha rinnovato il mandato ai componenti del Collegio Sindacale e ha deliberato il compenso totale, per ogni esercizio di nomina, pari a Eur 62.000. Inoltre, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2025 che ha approvato il modello di gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n.231/2001, ai membri del Collegio Sindacale è stato affidato l'incarico di membri dell'Organismo di Vigilanza.

Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato (il "CEO") percepisce una remunerazione composta da una componente fissa e una componente variabile.

La remunerazione totale è stata concordata tra la SIM e l'Amministratore Delegato in considerazione del ruolo, delle responsabilità assegnate e della natura e specificità del contratto di lavoro, secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti delle Aziende Creditizie e Finanziarie (il "NCBA").

Per quanto riguarda la componente variabile, per ogni anno di durata del rapporto di lavoro, l'Amministratore Delegato potrà avere diritto ad un bonus annuale differenziato su base annua e riconosciuto tenendo conto dei KPI quantitativi e qualitativi secondo i termini e le condizioni dei piani di incentivazione applicati dalla Società e comunque coerenti con i piani di incentivazione adottati dal Gruppo Vontobel.

7.2. Remunerazione di altro personale rilevante

Direttore Private Banking

Il Direttore del Private Banking riceve una remunerazione composta da una componente fissa e una variabile. La remunerazione totale è stata concordata tra la SIM e il Direttore del Private Banking in considerazione della natura e delle specificità del contratto di lavoro ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti delle Aziende Creditizie e Finanziarie (il "NCBA").

Per quanto riguarda la componente variabile, per ogni anno di durata del rapporto di lavoro, il Direttore del Private Banking può avere diritto ad un bonus annuale, differenziato su base annua e correlato a KPI quantitativi e qualitativi secondo i termini e le condizioni dei piani di incentivazione applicati dalla Società e comunque coerenti con i piani di incentivazione adottati dal Gruppo Vontobel.

Chief Investment Officer

La remunerazione del Chief Investment Officer (il "CIO") è composta da una componente fissa e variabile. La componente fissa è considerata la "Remunerazione di base", concordata tra la SIM e il CIO in considerazione della natura e delle specificità del contratto di lavoro ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti delle Aziende Creditizie e Finanziarie (il "NCBA"). Con riferimento alla componente variabile, essa è su base discrezionale, legata alle performance della Società stessa e al raggiungimento di obiettivi individuali e aziendali, definiti e valutati sulla base del sistema di valutazione del Gruppo Vontobel.

Chief Financial Officer

La remunerazione del Chief Financial Officer (il "CFO") è composta da una componente fissa e variabile. La componente fissa è considerata la "Remunerazione di base", concordata tra la SIM e il CFO, in considerazione della natura e delle specificità del contratto di lavoro ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti delle Aziende Creditizie e Finanziarie (il "NCBA"). Con riferimento alla componente variabile, essa è su base discrezionale, legata alle performance della Società stessa e al raggiungimento di obiettivi individuali e aziendali, definiti e valutati sulla base del sistema di valutazione del Gruppo Vontobel.

Direttore Operations

La remunerazione del Responsabile Operations è composta da una componente fissa e variabile. La componente fissa è considerata la "Remunerazione di base", concordata tra la SIM e il Responsabile Operations, in considerazione della natura e delle specificità del contratto di lavoro ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti delle Aziende Creditizie e Finanziarie (il "NCBA"). Con riferimento alla componente variabile, essa è su base discrezionale, legata alle performance della Società stessa e al raggiungimento di obiettivi individuali e aziendali, definiti e valutati sulla base del sistema di valutazione del Gruppo Vontobel.

Remunerazione dei Relationship Manager

Alcuni Relationship Manager, in funzione della rilevanza dei loro AuM per il business della società e/o della remunerazione ricevuta possono essere individuati quali membri del personale più rilevante.

I Relationship Manager ("RM") assunti come dipendenti della società ricevono una remunerazione composta da una componente fissa e una variabile. La remunerazione è stata concordata tenendo conto della natura delle caratteristiche specifiche del contratto di lavoro ai sensi del CCNL. Per quanto riguarda la componente variabile, e fatto salvo il periodo di maturazione di 1 anno, il RM può avere diritto a un bonus annuale, che dipende anche da KPI quantitativi e qualitativi (ad esempio, il patrimonio totale o il reddito totale della Società) in conformità con i termini e le condizioni dei piani di incentivazione applicati dalla Società e in ogni caso coerenti con i piani di incentivazione adottati dal Gruppo Vontobel.

A partire dal 1 gennaio 2026, tenuto conto degli attuali volumi di Assets Under Management e delle prospettive di business della SIM, i Relationship Manager sono considerati Soggetti Rilevanti qualora gli AUM assegnati al singolo RM siano pari o superiori al 10% degli AUM complessivi della SIM rilevati alla fine dell'esercizio precedente. Inoltre, ai sensi della normativa UE, i RM sono considerati Soggetti Rilevanti qualora la remunerazione complessiva percepita nel corso dell'esercizio finanziario precedente sia pari o superiore a euro 500.000; per

remunerazione complessiva si intendono tutte le somme corrisposte durante l'esercizio finanziario, incluse quelle riferite a esercizi finanziari diversi, come ad esempio il pagamento di remunerazione differita.

10/11

7.3. Funzioni di controllo

In considerazione dei requisiti di indipendenza e professionalità, la remunerazione del Personale Rilevante delle Funzioni di Controllo Interno è prevalentemente fissa e adeguata alle rilevanti responsabilità e al ruolo.

Responsabile della Funzione Compliance

La Funzione Compliance è esternalizzata alla società RbyC S.r.l. (già Consilia Regulatory S.r.l.) Il compenso concordato contrattualmente alla Società è solo fisso e riconosciuto su base annua, in funzione del numero di ore stimate per le verifiche previste dal piano annuale. Non è prevista alcuna componente variabile.

Responsabile della Funzione Internal Audit

La Funzione Internal Audit è esternalizzata alla società Protiviti S.p.a. Il compenso concordato contrattualmente alla Società è solo fisso e riconosciuto su base annua in funzione del numero di ore stimate per le verifiche previste dal piano annuale. Non è prevista alcuna componente variabile.

Responsabile della Funzione Risk Management

Il Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2024 ha deliberato l'internalizzazione della funzione Risk Management, affidando la responsabilità della funzione al dott. Attilio Benda. Il dott. Benda, inserito nella Sim con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato ha percepito una remunerazione fissa e una remunerazione variabile in coerenza con le policy della Sim e del Gruppo Vontobel. Tuttavia, il sig. Benda ha rassegnato le dimissioni con decorrenza 3 maggio 2026. A seguito di ciò, la funzione risk management è stata esternalizzata alla società DB&B consulting nella persona del sig. Dario Brandolini.

8. Informazioni quantitative ex art. 51 Regolamento 2033/2012

Di seguito si illustrano le informazioni aggregate sulle remunerazioni, riferibili al personale rilevante, come definito nella policy sopra descritta, relativi al periodo di riferimento 2025

➤ *Consiglio di Amministrazione*

N. beneficiari:	3	
Remunerazione fissa totale ³ :	Eur	78.920 riconosciuta solo in cash.
Remunerazione variabile totale:	Eur	0
di cui contanti:	Eur	0
di cui azioni:	Eur	0
differita:	Eur	0.

➤ *Collegio Sindacale*

N. beneficiari:	3	
Remunerazione fissa totale ⁴ :	Eur	66.995 riconosciuta solo in cash.
Remunerazione variabile totale:	Eur	0
di cui contanti:	Eur	0
di cui azioni:	Eur	0
differita:	Eur	0.

³ Per remunerazione fissa totale si intende il compenso deliberato dall'Assemblea al lordo di imposte e contribuzione sociale

⁴ Per remunerazione fissa totale si intende il compenso deliberato dall'Assemblea al lordo di imposte e contribuzione sociale

➤ *Alta Dirigenza*

N. beneficiari:	2	
Remunerazione fissa totale ⁵ :	Eur	650.000 riconosciuta solo in cash.
Remunerazione variabile totale:	Eur	553.412
di cui contanti:	Eur	375.000
di cui azioni:	Eur	178.412
differita a due anni:	Eur	56.250.

➤ *Responsabili funzioni operative rilevanti*

N. beneficiari:	3	
Remunerazione fissa totale ⁶ :	Eur	300.000 riconosciuta solo in cash.
Remunerazione variabile totale:	Eur	77.701
di cui contanti:	Eur	68.750
di cui azioni:	Eur	17.902
differita:	Eur	0.

➤ *Funzioni di controllo:* N. beneficiari: 1

Remunerazione fissa totale:	Eur	80.000 riconosciuta solo in cash.
Remunerazione variabile totale:	Eur	5.000
di cui contanti:	Eur	5.000
di cui azioni:	Eur	0
differita:	Eur	0.

Nel 2026 sono state riconosciute remunerazioni differite maturate nei periodi precedenti.

Importi delle remunerazioni differite riconosciute per periodi di prestazione precedenti: Eur 256.885

Importo maturato nel corso dell'esercizio: Eur 443.750

Importo che maturerà negli esercizi successivi: Eur 56.250

Inoltre, non sono state riconosciute remunerazioni variabili garantite né somme a titolo di Trattamento di Fine Rapporto.

Per l'esercizio 2025 la Sim ha beneficiato della deroga prevista dall'art. 32 paragrafo 4 lett. A) della IFD. Ferma tale considerazione, sempre per quanto riguarda tale esercizio, la SIM ha comunque previsto una soglia di materialità pari a CHF 50.000, (e relativo controvalore in euro) per l'applicazione delle regole di maggior dettaglio in materia di differimento, pagamento in strumenti finanziari.

Al riguardo si osserva che n. 3 membri del personale rilevante hanno beneficiato della soglia di materialità pari a Eur 50.000, disapplicando per tali soggetti le norme in tema di differimento e bilanciamento in strumenti finanziari della componente variabile della remunerazione.

⁵ Per remunerazione fissa totale si intende la RAL (Retribuzione annua lorda)

⁶ Si veda nota 5