

**Ceresio SIM S.p.A.**

**Informativa al pubblico**  
**al 31 dicembre 2022**

**INDICE**

<b>Introduzione e nota metodologica .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Obiettivi e politiche di gestione del rischio (art. 47 IFR) .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Informazioni relative ai Fondi propri.....</b>	<b>14</b>
<b>3. Requisiti di capitale .....</b>	<b>15</b>
<b>4. Politiche dei fondi propri.....</b>	<b>16</b>
<b>5. Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del personale .....</b>	<b>17</b>

## **Introduzione e nota metodologica**

Gli obblighi di informativa al pubblico ai quali sono tenute le imprese di investimento sono definiti dal Regolamento (UE) N. 2019/2033 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 (di seguito anche "IFR"), emanato in applicazione della Direttiva Comunitaria 2019/2034 (c.d. "IFD").

Nella redazione della presente Informativa, si è tenuto conto della Comunicazione della Banca d'Italia del 4 Aprile 2022 avente ad oggetto "Adempimenti in materia di processo aziendale di stima del capitale interno e dei rischi aziendali (ICARAP) delle SIM nel nuovo quadro regolamentare europeo", nonché la più recente Comunicazione del 16 Marzo 2023 in materia di Adempimenti ICARAP. A tale riguardo, giova difatti rammentare come, a decorrere dal 28/06/2021 non sono più applicabili le disposizioni del precedente framework regolamentare, bensì è stato applicato il nuovo quadro normativo per le c.d. "imprese di investimento" (Dir. UE 2019/2034 (IFD) e Reg. UE 2019/2033 (IFR)), tra cui la Sim rientra. Inoltre, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (GU n. 10, suppl. ord. n. 2) in data 13 gennaio 2023 del Provvedimento Banca d'Italia emanato il 23 dicembre 2022, recante il "Regolamento in materia di Vigilanza sulle SIM", si conclude definitivamente il processo di recepimento delle novità introdotte dalla Direttiva (UE) 2019/2034 sulla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento (Investment Firms Directive, IFD) e dal Regolamento (UE) 2019/2033 sui requisiti prudenziali delle imprese di investimento (Investment Firms Regulation, IFR).

Si segnala che, alla luce delle nuove disposizioni normative e all'esito delle valutazioni quali-quantitative svolte, la SIM si classifica quale impresa di investimento di classe 2 ai sensi di quanto previsto dall'articolo 12 IFR, essendo la Società autorizzata alla detenzione dei beni della clientela.

Obiettivo primario della disciplina in oggetto è la trasmissione al mercato di informazioni esaurienti in merito al profilo di rischio della Società.

L'obbligo di pubblicazione va assolto con frequenza almeno annuale congiuntamente ai documenti di bilancio ai sensi di quanto previsto dall'articolo 46 e ss. dell'IFR. La Ceresio SIM ha scelto quale mezzo di pubblicazione il proprio sito internet [www.ceresioinvestors.com](http://www.ceresioinvestors.com)

## 1. Obiettivi e politiche di gestione del rischio (art. 47 IFR)

La presente sezione illustra gli obiettivi e le politiche di gestione del rischio per le categorie di rischio che il Consiglio di Amministrazione della Società ha individuato come effettivamente pertinenti rispetto all'attività della Società.

I principi sono dettagliatamente contenuti nel Resoconto ICARAP predisposto annualmente, nonché nel documento "*Sistema di gestione del rischio d'impresa*", che definisce le misure di gestione dei rischi idonee a garantire la loro adeguatezza rispetto al profilo di rischio e alla strategia della Società. Quest'ultimo viene periodicamente valutato e, se del caso, aggiornato da parte del Consiglio di Amministrazione.

Di seguito vengono riportati, in sintesi, gli aspetti rilevanti ai fini dell'informativa.

### **Mappa dei rischi**

Il *Sistema di Gestione del Rischio* del quale la Società si è dotata persegue gli obiettivi di:

- equilibrio rispetto alla natura, alle dimensioni e alla complessità dei servizi di investimento prestati;
- idoneità a identificare, valutare e controllare i rischi maggiormente significativi, intendendosi per tali quelli le cui conseguenze possono minare la solvibilità della Società o costituire un serio ostacolo alla realizzazione degli obiettivi aziendali;
- assicurazione del contenimento del rischio e della stabilità patrimoniale della Società.

Coerentemente con i principi del Gruppo Banca del Ceresio l'orientamento al rischio della Società è estremamente contenuto, sia con riferimento alla natura delle attività e dei servizi prestati, sia con riguardo ai risk mitigant e ai presidi implementati.

I servizi di investimento per i quali è stata chiesta e ottenuta l'autorizzazione escludono implicitamente, difatti, l'esercizio di attività per loro natura a rischio elevato (negoiazione in conto proprio ed assunzione di impegni a fronte del collocamento di strumenti finanziari), mitigando *ab initio* i rischi potenzialmente sostenuti dalle entità del Gruppo.

Anche per quanto riguarda l'investimento dei mezzi propri, i principi stabiliti dalla Capogruppo (ed integrati nelle procedure aziendali) escludono la possibilità di assumere rischi significativi.

Per quanto attiene agli strumenti finanziari e alle disponibilità liquide della clientela la loro segregazione presso primarie controparti bancarie rappresenta un fattore naturale di mitigazione dei rischi. A tal proposito la SIM, in conformità con quanto previsto dagli artt. 23 ess. del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF del 5 dicembre 2019, e in linea con quanto richiesto dalla Banca d'Italia nel mese di Aprile 2021, si è dotata di procedure interne volte a regolare la gestione dei rapporti con le controparti presso le quali vengono depositate le disponibilità liquide che i clienti consegnano ai fini della prestazione dei servizi di investimento.

L'obiettivo della difesa della propria reputazione nei confronti dei terzi e del mercato di riferimento, infine, guida la Società nella definizione e nel mantenimento di un sistema di *governance* e organizzativo consapevolmente focalizzato sul rispetto delle norme che regolano l'attività aziendale e sulla prevenzione ed il controllo dei rischi operativi, legali e di immagine.

La politica di assunzione e gestione delle principali categorie di rischi è così articolata:

- per i rischi di business: si estrinseca, dove opportuno, nella fissazione di obiettivi di rischio/rendimento e nell'individuazione di soglie di accettazione/tolleranza dei rischi declinate in appositi limiti operativi;
- per i rischi operativi e gli altri rischi: si concretizza nella individuazione di obiettivi di efficienza, di salvaguardia del patrimonio aziendale, di conformità alle norme e di reporting declinati in scelte tecnico/organizzative relative alla progettazione e alla implementazione dei processi organizzativi aziendali.

Con particolare riferimento al monitoraggio e alla gestione dei rischi operativi si fa riferimento, ove opportuno e disponibili, all'esame di dati storici relativi a perdite subite (conto errori), a incidenti con la clientela o altri soggetti (reclami e controversie), ad interruzioni dell'attività (*black-out* del sistema informativo), a violazioni dei regolamenti interni e delle procedure organizzative (verbali delle funzioni di revisione interna, compliance e antiriciclaggio, richiami disciplinari).

In linea generale, il Consiglio di Amministrazione ritiene che la prima e più efficace linea di difesa consista nella implementazione e nel mantenimento di un sistema organizzativo e di controllo in grado di prevenire e intercettare tempestivamente eventuali eventi negativi collegati all'avverarsi dei rischi di *business* ed operativi.

In ogni caso, come presidio di secondo livello, la Società ha deciso di detenere un patrimonio largamente eccedente i bisogni stimati a copertura di tutti i rischi. La particolare prudenza che orienta le scelte strategiche della Società è difatti volta a mitigare e mantenere una esposizione ai diversi profili di rischio estremamente limitata in rapporto alla dimensione dei mezzi propri.

Con riferimento alla disamina delle attività concretamente svolte dalla Società, l'analisi condotta ha portato alla individuazione dei rischi meritevoli di valutazione, di gestione, di monitoraggio e alla definizione della seguente "Mappa dei rischi":

- **Rischi regolamentari (o "di business"):**
  - Rischi per la clientela (RtC)
    - Attività gestite (K-AUM)
    - Denaro dei clienti detenuto (K-CMH)
    - Attività salvaguardate e gestite (K-ASA)
    - Ordini dei clienti trattati (K-COH)

- Rischi per il mercato (RtM)
  - Rischio di posizione netta (K-NPR)
- Rischi per l'impresa (RtF)
  - Flusso di negoziazione giornaliero (K-DTF)
- **Rischi non regolamentari**
  - Rischio di credito
  - Rischio di tasso di interesse
  - Rischio strategico e di business
  - Rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo (AML):
  - Rischio operativo, tra cui:
    - rischio di condotta
    - rischio di reputazione
    - rischio informatico (IT)
    - altri rischi operativi;
- **Altri Rischi non regolamentari**
  - Rischi climatici-ambientali
  - Rischi contingenti al ciclo economico: Rischio di inflazione
  - Altri rischi proprietari
    - rischio di mercato
    - rischio di credito
    - rischio di liquidità

## **RISCHI REGOLAMENTARI (o "DI BUSINESS")**

In conformità all'Art. 9 IFR, le SIM di classe 2, detengono un ammontare di Fondi Propri non inferiore al più elevato tra gli importi di cui ai punti a) o b) o c):

- a. il requisito relativo alle spese fisse generali, pari ad almeno un quarto (25%) delle spese fisse generali dell'anno precedente (Art.13 Reg. UE 2019/2033 (IFR))
- b. il Capitale iniziale, pari a 150.000<sup>1</sup> Euro (Art.14 Reg. UE. 2019/2033 (IFR) il quale rimanda a sua volta all'Art.9 della Dir. UE 2019/2034 (IFD))
- c. Il requisito calcolato secondo la metodologia dei K-factors (Art.15 reg. UE 2019/2033 (IFR))

Per quanto riguarda il requisito determinato dallo studio dei K-factors, si riportano nel seguito i profili di rischio analizzati e la relativa metodologia.

---

<sup>1</sup> Nuovo limite regolamentare pienamente applicabile per l'anno in corso a fronte dell'entrata in vigore, a far data dal 28 gennaio 2023, del "Regolamento in materia di Vigilanza sulle SIM" emanato il 23 dicembre 2022 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale (GU n. 10, suppl. ord. N. 2) in data 13 gennaio 2023.

**RISCHI NON REGOLAMENTARI**○ **Rischio di Credito**

Il Rischio di Credito esprime il rischio di perdite per inadempimento dei debitori relativo alle attività a rischio diverse da quelle che si riferiscono all'investimento in strumenti finanziari destinati al rapido smobilizzo.

A tale riguardo, le regole della Casa Madre prevedono che le società figlie non possono concedere finanziamenti alla clientela.

In particolare, il **Rischio di controparte**, generalmente riconducibile al principale driver del rischio di credito, esprime il rischio che la controparte di una transazione risulti inadempiente prima del regolamento definitivo dei flussi finanziari della transazione stessa.

Il Rischio di Credito relativo alle attività e ai servizi delle Società è pertanto ricondotto esclusivamente al rischio di un potenziale fallimento – o della temporanea incapacità di far fronte alle proprie obbligazioni – delle controparti bancarie presso cui vengono depositate le disponibilità liquide.

A tale riguardo, il Gruppo Ceresio deposita i propri asset esclusivamente presso intermediari autorizzati e caratterizzato da un significativo merito creditizio, mitigando l'esposizione a tale fonte di rischio.

○ **Rischio di Tasso di interesse**

Il Rischio di Tasso di interesse esprime il rischio derivante da attività diverse dalla negoziazione e relativo ai potenziali effetti delle variazioni dei tassi di interesse sulle voci patrimoniali e reddituali.

Come menzionato in tema di rischio di credito, la SIM non svolge attività di finanziamento alla clientela. Ai fini della presente analisi, tale specifico rischio non è pertanto rilevante per l'operatività corrente della Società.

○ **Rischi di struttura**

Ai fini della presente analisi, tali rischi esprimono più nel dettaglio:

- Rischio strategico e di business relativo ai servizi di investimento: rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo
- Rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo (AML): rappresenta il rischio attuale o prospettico di perdite derivanti dalle ripercussioni, anche reputazionali, di attività di riciclaggio e finanziamento al terrorismo

Considerata la natura dell'attività svolta dalla Società ed il peso relativo dei diversi servizi di investimento prestati, i rischi di *business* maggiormente significativi si riferiscono al Servizio di Gestione di portafogli.

La capacità di generare ricavi, e quindi di mantenere nel tempo un soddisfacente equilibrio economico, dipendono principalmente dall'andamento dei mercati finanziari e dalla dimensione delle masse gestite per conto della clientela e, in misura meno significativa, dal volume degli ordini ricevuti dalla struttura di ricezione trasmissione ordini.

Conseguentemente, i rendimenti ottenuti dalle Gestioni di portafogli hanno una notevole influenza sulla redditività della Società.

Appare, quindi, evidente come il concretizzarsi dei rischi di *business* possa negativamente riflettersi sulla percezione della qualità del servizio prestato da parte dei clienti, generando possibili contenziosi e, nei casi estremi, la perdita di masse gestite o l'interruzione del flusso di ordini.

In ultimo, con particolare riferimento al rischio AML, gli esercizi periodici di autovalutazione in materia di rischio antiriciclaggio e finanziamento al terrorismo non hanno riscontrato specifiche criticità connesse alla clientela oggetto dei servizi di investimento prestati, riducendo l'esposizione a tale fonte di rischio.

- o **Rischi operativi**

I Rischi Operativi esprimono il rischio di perdite derivanti dall'inadeguatezza o dal malfunzionamento di procedure, risorse umane e sistemi interni (informatici), oppure da eventi esogeni. Tali rischi sono altresì generalmente ricondotti a:

- rischio di condotta: rappresenta il rischio attuale o prospettico di perdite conseguenti un'offerta inappropriata di servizi d'investimento, inclusi casi di condotta intenzionalmente inadeguata o negligente
- rischio di reputazione: il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine dell'impresa d'investimento da parte di clienti, controparti, azionisti dell'impresa d'investimento, investitori o autorità di vigilanza
- rischio informatico (IT): il rischio di perdite corrente o potenziale dovuto all'inadeguatezza o al guasto di hardware e software di infrastrutture tecniche suscettibile di compromettere la disponibilità, l'integrità, l'accessibilità e la sicurezza di tali infrastrutture e dei dati

È ricompreso in questa categoria anche il rischio legale, ivi compreso – in particolare – quello derivante da contenziosi con la clientela o connesso alle spese di difesa nel caso di procedimenti legali o disciplinari verso la Società.



La Società ha deciso di fronteggiare i rischi di questa natura mediante adeguati meccanismi di corporate governance, la definizione di una chiara struttura organizzativa con ben definite responsabilità e linee di riporto gerarchico/funzionale ed un sistema amministrativo e contabile in grado di riflettere con tempestività, chiarezza e fedeltà i fatti aziendali.

In aggiunta, durante il corso dell'anno, vengono utilizzate a fini interni le seguenti tecniche di valutazione e monitoraggio dei rischi operativi:

- di natura qualitativa: basate principalmente sulla raccolta di giudizi soggettivi mediante tecniche di auto diagnosi, consentendo di tenere conto di eventuali modifiche ai processi operativi (rilevano a questo proposito le risultanze delle verifiche delle funzioni di Revisione interna e di Compliance);
- di natura quantitativa: basate sulla raccolta di dati storici di perdita – dove presenti – che possano contribuire a misurare, valorizzando un'adeguata base statistica, l'esposizione al rischio operativo ed indirizzare gli interventi sulle aree a maggiore criticità (ad esempio: verifica del conto errori).

## **ALTRI RISCHI NON REGOLAMENTARI**

### **o Rischi climatici ed ambientali**

Con riferimento alla disamina e alla incorporazione nel proprio "sistema dei rischi" dei profili di rischio connessi alle tematiche climatico ed ambientali, la Società, nel corso degli ultimi mesi ha proseguito nell'implementazione delle attività e delle iniziative che, più nel complesso, si riconducono all'approccio con cui Ceresio Investors, Banca del Ceresio e gli azionisti in generale mirano a svolgere la propria attività di impresa, volta a cogliere le opportunità di contribuire positivamente all'ambiente sociale in cui quest'ultima è condotta, sia in termini di accrescimento del benessere civile e sociale, sia in termini di soccorso alle situazioni di povertà, svantaggio o emarginazione. Si possono distinguere tra di esse iniziative legate all'impegno civile e scientifico e il contributo diretto al benessere generale rappresentato dall'attività della Fondazione Ceresio.

Durante il corso del 2022, a livello di Gruppo Ceresio è stato avviato un Progetto ESG che coinvolge tutte le società, incluse quelle italiane, gestito e sotto la diretta supervisione del Comitato di coordinamento del Gruppo, con il coinvolgimento, ove opportuno, ed un'informativa diretta ai Consigli di amministrazione delle varie entità. Tale comitato direttivo coordina e rivede tutte le attività ESG in corso di implementazione, monitora attivamente l'evoluzione delle pratiche e degli standard aziendali in Italia e a livello internazionale, nonché partecipa, attraverso il proprio personale, a gruppi di riflessione a livello di settore per migliorare l'integrazione dei fattori di sostenibilità. In tale ambito, il Gruppo – e, con esso, Ceresio SIM – mira ad integrare in modo sempre più strutturato la valutazione dei temi di natura climatica ed ambientale nelle proprie attività, sia in termini di aree di business

eventualmente da rafforzare o costituire, sia in termini di profili di rischio a cui i portafogli oggetto di gestione ed amministrazione, nonché le Società del gruppo stesso, sono esposti. Altresì, è stata avviata un'analisi approfondita dell'attuale quadro operativo aziendale ai fini ESG, incentrata sulla misurazione della nostra impronta di carbonio aziendale e l'implementazione di una serie di iniziative volte a mitigare l'impatto del Gruppo sull'ambiente (in particolare le emissioni di gas a effetto serra e l'impronta di carbonio).

Nella predisposizione delle iniziative già intraprese, nonché nell'analisi di quelle che verranno poste in essere nel corso dei prossimi mesi, coerentemente con le linee guida formulate da EBA nel "Report on incorporating ESG risks in the supervision of investment firms", è stata evidentemente considerata la dimensione e la complessità della Sim, adottando, alla luce del profilo di minore materialità dei rischi in esame, un principio di proporzionalità.

A tale riguardo, sul fronte degli investimenti, Ceresio Investors si concentra sulla gestione patrimoniale, avendo sviluppato capacità uniche di selezione di gestori esterni con l'obiettivo di fornire ai propri clienti rendimenti superiori corretti per il rischio. Inoltre, le scelte di investimento e gli stili di investimento perseguiti dai gestori esterni selezionati non sono primariamente focalizzati sulla sostenibilità.

Alla data di redazione del presente documento, difatti, Ceresio SIM, e più in generale, il Gruppo Ceresio, non ritiene una priorità strategica focalizzare il processo di investimento su tematiche ESG; allo stato, non sono presenti nell'offerta commerciale della SIM e del Gruppo nella sua interezza, prodotti classificabili come Articolo 8 o 9 SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation 2019/2088).

In linea con le priorità d'investimento dichiarate, che consistono nell'ottenere rendimenti superiori corretti per il rischio affidandosi a "talenti" d'investimento esterni, la Società sta tuttavia implementando un approccio basato sulla trasparenza in materia di sostenibilità, al fine di fornire ai clienti e agli stakeholder una visione del posizionamento ESG dei loro investimenti, nonché monitorare e verificare nel continuo l'allineamento tra le allocazioni dei portafogli in essere presso la Società e le preferenze ESG raccolte dalla clientela. Allo stesso tempo, si intende mantenere una adeguata flessibilità per soddisfare eventuali e specifiche richieste ESG da parte della clientela.

In conclusione, le analisi condotte internamente nell'ambito dell'esercizio di Risk Assessment rispetto alle attività svolte dalla Società hanno evidenziato un impatto non significativo dei rischi climatici e ambientali sui volumi operativi e sul valore dei portafogli gestiti, anche in termini prospettici.

In ultimo, tenuta in considerazione, da un lato, l'elevata capitalizzazione della Società e il significativo ammontare delle disponibilità liquide, e, dall'altro, il limitato impatto dei rischi climatici ed ambientali sui valori dei portafogli e/o sui volumi, nonché sulle voci di costo ed i fabbisogni di liquidità, non si prevedono segnali di criticità né di natura reddituale né patrimoniale.

Alla luce delle analisi descritte, non sono pertanto previsti imminenti o futuri repricing dei servizi offerti alla clientela per ragioni determinate dalla valutazione dei rischi in parola.

In ogni caso, Il Consiglio di Amministrazione della Società, su input delle funzioni aziendali preposte e del costituendo Comitato ESG, intende rivedere periodicamente le valutazioni effettuate per verificare costantemente la correttezza delle decisioni prese e l'opportunità di implementare eventuali misure integrative/azioni di rimedio per allineare la strategia aziendale all'evoluzione delle tematiche ESG, alle mutate esigenze dei propri clienti/stakeholders e/o alle pratiche di mercato, nonché alla mutata sensibilità a specifici profili di rischio climatico-ambientali.

o **Altri rischi contingenti: aumenti dei tassi di interesse e livello di inflazione**

Il particolare scenario macro-economico attuale, dapprima colpito dalla pandemia Covid19 e da conseguenti ed ulteriori iniezioni di liquidità da parte delle banche centrali e, più recentemente, dal protrarsi del conflitto russo-ucraino e della contrazione dell'offerta di svariate catene produttive, rende opportuno valutare i potenziali impatti sulla situazione patrimoniale e reddituale della Società a fronte dello straordinario periodo di elevata inflazione e rialzo dei tassi di interesse.

Per quanto concerne il rischio di tasso di interesse, si rinvia alla sezione dedicata a tale profilo di rischio. In breve, non effettuando la Società attività di finanziamento alla clientela, ai fini della presente analisi, tale profilo di rischio non risulta rilevante.

Per quanto attiene invece ai potenziali effetti della dinamica inflattiva registrata nel corso dell'ultimo anno in Italia, ma, più in generale, nei paesi europei e nei principali mercati sviluppati, è necessario effettuare una disamina delle differenti voci reddituali della Società.

A tale riguardo, dal lato dei ricavi, l'unica esposizione a tale evento non è connessa a rischi di natura proprietaria, bensì ai rischi di business sostenuti nell'ambito dei portafogli della clientela oggetto di gestione ed amministrazione. Tali rischi risultano pertanto già incorporati nell'analisi dei rischi regolamentari, mediante la determinazione dei K-factor associati ai "Rischi per la Clientela".

Dal lato dei costi, non si registrano invece, tra le principali voci di spesa, poste particolarmente esposte ad un livello elevato di inflazione, senza impatti significativi sulla stabilità patrimoniale e reddituale della Società.

### **Sistemi e controlli**

Nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2010 è stato definito dal CdA il sistema dei Controlli Interni. Le funzioni di Conformità alle norme, Revisione Interna, Gestione del Rischio e Antiriciclaggio riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Le stesse funzioni di controllo quindi:

- non dipendono gerarchicamente da alcun responsabile di aree operative;

- conducono la propria attività con modalità che salvaguardano l'autonomia della SIM nei confronti del Gruppo di appartenenza e l'interesse dei clienti;
- attuano una procedura di controllo guidata con una frequenza ed estensione connaturate alla natura, alla complessità e al grado di rischiosità delle attività svolte.

Per quanto attiene ai tempi ed alle modalità dell'informativa che le diverse funzioni di Controllo Interno forniscono agli Organi Amministrativi e alla Direzione Generale in merito all'esito delle verifiche effettuate, in base a quanto disposto dalla/e Autorità di Vigilanza si rappresenta che il personale preposto alle funzioni, in totale autonomia, fornisce, per iscritto, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della Società:

- una relazione semestrale e annuale relativa alle verifiche svolte nel corso dell'anno di riferimento, agli esiti delle stesse, alle proposte formulate ed alle eventuali soluzioni adottate;
- reporting trimestrale al Consiglio di Amministrazione sull'esito delle attività svolte;
- chiarimenti in ordine alle verifiche effettuate, ogni qualvolta che il Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale ne facciano richiesta;
- nel caso in cui il Responsabile della Funzione dei Controlli di conformità, il Responsabile Antiriciclaggio e il Revisore Interno abbiano constatato irregolarità nello svolgimento dei servizi prestati dalla SIM, ne riferiscono, immediatamente, in totale autonomia ed in forma scritta, sia al Collegio Sindacale che al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, i risultati di tutte le verifiche effettuate dalla funzione Controlli di conformità, dalla funzione Antiriciclaggio e dalla funzione di Revisione Interna sono tempestivamente trasmessi al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Comitato dei Controlli e al Presidente del Collegio sindacale, oltre che all'Ispettorato della Capogruppo.

Per quanto attiene in particolare alla Funzione di Gestione del Rischio, questa:

- collabora alla individuazione delle metodologie impiegate nella definizione del Sistema di Gestione del Rischio e presta la propria collaborazione nelle attività di revisione periodica;
- presiede al funzionamento del Sistema di Gestione del Rischio e ne verifica il rispetto da parte della Società e dei soggetti rilevanti.

Rientrano in quest'ambito le attività di:

- monitoraggio (quotidiano o periodico) dei rischi e dei limiti operativi assegnati alle strutture aziendali;
  - reporting (quotidiano o periodico) del rispetto dei limiti;
  - verifica della coerenza di eventuali modelli/metodologie di misurazione dei rischi con l'operatività svolta dalla Società.
- concorre all'effettuazione delle prove di *stress testing* nell'ambito del Resoconto ICARAP;
  - verifica l'adeguatezza e l'efficacia delle misure prese per rimediare alle carenze riscontrate nel Sistema di Gestione del Rischio;

- svolge le attività necessarie alla misurazione su base consolidata dei rischi riferiti alle società facenti parte del Gruppo Ceresio Italia.

**Informazioni previste dall'art. 48 IFR.**
Numero di incarichi di amministratore affidati ai membri dell'organo di gestione

Nominativo	Carica nel CdA	Incarichi presso altre Società del settore finanziario	Incarichi presso altre Società non finanziarie
Carlo Maurizio Solaro del Borgo	Presidente	7	3
Antonio Foglia	Consigliere	6	4
Federico Foglia	Consigliere	4	7
Giacomo Foglia	Consigliere	6	3
Francesco Guasti	Consigliere	1	1
Gabriele Corte	Consigliere		
Matteo Manfredi	Consigliere indipendente	3	=
Francesco Freschi	Consigliere indipendente	3	7

Il Consiglio di Amministrazione in carica scadrà naturalmente con l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2024.

Politica di ingaggio e di diversità per la selezione dei membri dell'organo di gestione

La Società non ha ravvisato la necessità di definire una specifica politica di ingaggio e diversità per la selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione. Le politiche di remunerazione includono comunque un passaggio relativo alla neutralità.

Flusso di informazioni sui rischi indirizzato all'organo di gestione.

Vedasi quanto già indicato nel precedente paragrafo "Sistemi e controlli".

## 2. Informazioni relative ai Fondi propri

Il patrimonio della Società è rappresentativo dei *Fondi propri* posti a copertura dei rischi determinati dalle regole di vigilanza prudenziale.

Alla data del 31 dicembre 2022 i Fondi propri erano costituiti esclusivamente dal Capitale sociale versato e dalle riserve costituite nel corso del tempo (c.d. "Capitale primario di classe 1").

L'ammontare dei Fondi propri – come di seguito illustrato – risulta largamente eccedente l'importo dei rischi e, di conseguenza, la Società non ha mai dovuto far ricorso all'emissione di strumenti di Capitale classificati come "Capitale aggiuntivo di classe 1 e 2", né tale necessità risulta al momento prevedibile in chiave prospettica.

Si riporta di seguito lo schema di dettaglio della composizione al 31.12.2022 del Capitale primario di classe 1 (CET1).

<b>Fondi Propri - Ceresio SIM</b>	<b>2022</b>
Strumenti di capitale interamente versati	14.000.000
Utili non distribuiti di anni precedenti	9.042.847
Altre componenti ci conto economico accumulc -	7.310
Altre riserve	539.469
Deduzioni - Altre attività immateriali	-135.634
<b>Capitale Primario di Classe 1</b>	<b>23.439.373</b>

### 3. Requisiti di capitale

I requisiti regolamentari prevedono, ad oggi, per la Ceresio SIM un capitale sociale minimo di 150 mila euro. Il capitale sociale, interamente versato, risulta tuttavia largamente superiore al capitale minimo regolamentare e risulta pari a 14 milioni di euro.

Il Capitale Interno Complessivo determinato dal Consiglio di Amministrazione ammonta a 3,8 milioni di euro per il 2022 e risulta largamente fronteggiato dai soli Fondi Propri, il cui importo è pari a 23.439 milioni di euro.

Nelle simulazioni future, il Capitale Interno varia tra i 3,9 e i 4 milioni euro, importi sempre largamente inferiore ai fondi propri.

Alla luce di tali dati, la società prevede che le componenti patrimoniali computabili nel calcolo dei Fondi propri siano ampiamente sufficienti per assicurare la copertura del capitale interno richiesto a fronte dei rischi rilevati e delle eventuali operazioni di carattere strategico, anche prospetticamente ed in presenza di condizioni di stress. Inoltre, come definito nel paragrafo precedente, essendo il capitale complessivo nettamente superiore al Capitale interno, non è prevista l'inclusione di strumenti non computabili.

Di seguito si riportano i dati relativi alle analisi sopra riportate, nonché i relativi rapporti di copertura.

<b>CERESIO SIM - RATIO PATRIMONIALI</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2024S</b>
<b>FONDI PROPRI</b>	<b>23.439</b>	<b>23.534</b>	<b>23.613</b>	<b>21.764</b>
<b>TIER1 Capital</b>	<b>23.439</b>	<b>23.534</b>	<b>23.613</b>	<b>21.764</b>
<b>CET1 Capital</b>	<b>23.439</b>	<b>23.534</b>	<b>23.613</b>	<b>21.764</b>
<b>REQUISITO DI FONDI PROPRI</b>	<b>1.509</b>	<b>1.697</b>	<b>1.731</b>	<b>1.731</b>
<b>CET1 ratio</b>	<b>1553%</b>	<b>1387%</b>	<b>1364%</b>	<b>1258%</b>
<b>Tier1 ratio</b>	<b>1553%</b>	<b>1387%</b>	<b>1364%</b>	<b>1258%</b>
<b>Total Capital ratio</b>	<b>1553%</b>	<b>1387%</b>	<b>1364%</b>	<b>1258%</b>
<b>CAPITALE INTERNO COMPLESSIVO</b>	<b>3.800</b>	<b>4.000</b>	<b>3.900</b>	<b>4.150</b>
<b>Rapporto di copertura (CET1/CIC)</b>	<b>616,83%</b>	<b>588,36%</b>	<b>605,46%</b>	<b>524,44%</b>

#### 4. Politiche dei fondi propri

In linea con quanto previsto dalle comunicazioni Banca d'Italia del 4 aprile 2022 e del 16 marzo 2023, il capitale interno complessivo è stato determinato secondo un approccio building block, calcolando l'esposizione a tutte le singole tipologie di rischi ed aggregando opportunamente le quote di capitale ad essi allocate.

Si riporta di seguito la quantificazione del capitale interno a fronte di ciascun rischio, e quello complessivo, per il periodo 2022-2024.

CERESIO SIM - CAPITALE INTERNO COMPLESSIVO	IN CONDIZIONI							
	31.12.2022		ORDINARIE 31.12.2023		31.12.2024		STRESSATE 31.12.2024	
	Esposizione al rischio	Capitale Interno	Esposizione al rischio	Capitale Interno	Esposizione al rischio	Capitale Interno	Esposizione al rischio	Capitale Interno
<b>(i) RISCHI COPERTI DAI REQUISITI REGOLAMENTARI</b>	<b>1.509</b>	<b>1.550</b>	<b>1.697</b>	<b>1.700</b>	<b>1.731</b>	<b>1.750</b>	<b>1.731</b>	<b>1.750</b>
(a) Requisito patrimoniale minimo permanente	1.000	1.000	150	150	150	150	150	150
(b) Requisito relativo alle spese fisse generali	1.509	1.550	1.697	1.700	1.731	1.750	1.731	1.750
(c) Requisito relativo ai fattori K totali	<b>980</b>	<b>1.000</b>	<b>1.085</b>	<b>1.100</b>	<b>1.105</b>	<b>1.150</b>	<b>1.105</b>	<b>1.150</b>
<i>Rischi per il cliente (Risk-To-Client) [RIC]</i>	<b>980</b>	<b>1.000</b>	<b>1.035</b>	<b>1.050</b>	<b>1.055</b>	<b>1.100</b>	<b>1.100</b>	<b>1.100</b>
attività gestite K-AUM	152	160	160	160	163	170		
denaro dei clienti detenuto K-CMH	446	450	471	480	480	500		
attività salv aguardate e gestite K-ASA	382	390	404	410	412	430		
ordini dei clienti trattati K-COH	0	-	0	-	0	-		
<i>Rischi per il mercato (Risk-to-Market) [RIM]</i>	-	-	50	50	50	50	50	50
rischio di posizione netta K-NPR	-	-	50	50	50	50		
<i>Rischi per l'impresa (Risk-to-Firm) [RIF]</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
default della controparte della negoziazione K-TCD	-	-	-	-	-	-		
<b>(ii) RISCHI NON COPERTI DAI REQUISITI REGOLAMENTARI</b>	<b>2.144</b>	<b>2.250</b>	<b>2.209</b>	<b>2.300</b>	<b>2.123</b>	<b>2.150</b>	<b>2.196</b>	<b>2.400</b>
Rischio di credito	28	50	22	50	43	50	118	150
Rischio di tasso di interesse	-	-	-	-	-	-	-	-
Rischio strategico e di business	631	650	635	650	645	650	771	800
Rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo (AML)	379	400	381	400	387	400	386	400
Rischio operativo	1.107	1.150	1.171	1.200	1.047	1.050	922	1.050
<b>(iii) ALTRI RISCHI NON COPERTI DAI REQUISITI REGOLAMENTARI</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
Rischi climatici-ambientali	-	-	-	-	-	-	-	-
Rischi inflazione	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri rischi proprietari	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(i)+(ii)+(iii) CAPITALE INTERNO COMPLESSIVO</b>	<b>3.653</b>	<b>3.800</b>	<b>3.906</b>	<b>4.000</b>	<b>3.854</b>	<b>3.900</b>	<b>3.927</b>	<b>4.150</b>



## 5. Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del personale

### Introduzione e normativa di riferimento

La Ceresio SIM ha definito e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci le proprie *Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione* del personale (di seguito per brevità "*le Politiche*") in conformità alla normativa vigente.

Il documento è stato predisposto in conformità alle previsioni dettate per le SIM di classe 2 dal Regolamento di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, emanato con Provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 ("**Regolamento 5 dicembre 2019**"), come modificato in data 23 dicembre 2022, che ha recepito le previsioni di cui alla Direttiva (UE) 2019/2034 relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento ("**Direttiva IFD**") e negli Orientamenti dell'EBA "*su sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034*" del 22 novembre 2021 (gli "**Orientamenti EBA per le imprese di investimento**").

Ai sensi della normativa sopra richiamata, le SIM diverse da quelle significative beneficiano della possibilità di disapplicare / applicare in maniera semplificata talune delle regole più stringenti previste dalla normativa medesima. Il riferimento è, in particolare, alle disposizioni, rivolte al solo personale più rilevante, che riguardano l'obbligo di corrispondere una quota parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, l'obbligo di differire l'erogazione di una quota parte della remunerazione variabile<sup>2</sup> e la disciplina dei benefici pensionistici discrezionali.

Le medesime disposizioni definisco come significative "*le SIM di classe 2 per le quali la media delle attività in bilancio e fuori bilancio, calcolata su un periodo di quattro anni, sia superiore a 100 milioni di euro. La media è calcolata su base individuale e, nel caso di gruppi di SIM, anche su base consolidata*".

**Alla data della redazione del presente documento tanto la media del totale attivo in bilancio e fuori bilancio degli ultimi 4 anni della SIM – pari a 26,84 milioni di euro – quanto la media del totale attivo in bilancio e fuori bilancio degli ultimi 4 anni del Gruppo Ceresio Italia nel suo complesso – pari a 35,60 milioni di euro – sono risultate inferiori alla soglia suddetta.**

**Ciò fa sì che la Ceresio SIM S.p.A. (di seguito "Ceresio SIM" o, anche "SIM" o "Società") si qualifichi come non significativa e consente, pertanto, di beneficiare delle esenzioni sopra richiamate.**

Sempre in attuazione del principio di proporzionalità, le disposizioni in oggetto stabiliscono, inoltre, che le stesse previsioni che possono non trovare applicazione nel caso di SIM diverse da quelle significative non trovano applicazione nei confronti del personale più rilevante (a prescindere dalla qualifica della SIM) la cui remunerazione variabile annuale non sia superiore a 50 mila euro e non rappresenti oltre un quarto della remunerazione rotale annua (c.d. franchigia).

---

<sup>2</sup> Al riguardo, il regolamento 5 dicembre 2019 prevede che "*Le SIM diverse da quelle significative garantiscono il rispetto di tutte le regole previste dalla disciplina, in modo tanto più rigoroso quanto più il personale ha un impatto sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce. Esse, seppur con percentuali e periodi inferiori (...) assicurano comunque che parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo (...)*".

Rispetto alle SIM diverse da quelle significative (come nel caso di Ceresio SIM) la portata di tale esenzione si manifesta, in particolare, nella possibilità di disapplicare integralmente (nel caso di remunerazioni variabili che si attestino sotto-soglia) anche le disposizioni sul differimento.

Il presente documento tiene inoltre conto delle disposizioni di matrice MiFID II al fine di garantire la coerenza del sistema di remunerazione nel suo complesso con i principi ivi declinati e, in particolare, con il principio in base al quale gli intermediari che prestano servizi di investimento non adottano disposizioni in materia di remunerazione, target di vendita o d'altro tipo che potrebbero incentivare il personale a raccomandare ai clienti al dettaglio un particolare strumento finanziario, se può essere offerto uno strumento differente, più adatto alle esigenze del cliente.

Il presente documento (anche "**Politiche di remunerazione**" o, anche "**Politica**") è applicabile anzitutto e direttamente a Ceresio SIM.

La SIM, attraverso la politica retributiva, persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del *management*, sia in un'ottica di breve periodo che di quella di lungo periodo, attraverso una prudente gestione dei rischi aziendali. La strategia retributiva della Società rappresenta, quindi, uno strumento chiave per poter attrarre, trattenere e motivare personale qualificato, portatore di competenze distintive per la Società, nell'ambito di una adeguata gestione della clientela, di una redditività sostenibile e di una corretta e consapevole assunzione di rischi.

Gli obiettivi generali e le linee guida perseguite attraverso la politica retributiva rispondono pertanto a criteri di:

- Meritocrazia, garantendo un collegamento con la prestazione fornita ed il potenziale futuro;
- Sostenibilità, riconducendo gli oneri retributivi entro valori compatibili con l'equilibrio patrimoniale, economico e finanziario dell'azienda.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione:

- sono fondamentali per favorire la competitività e il governo dell'azienda, attraendo e fidelizzando soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- non devono essere, nel contempo, in contrasto con gli obiettivi, i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e con le strategie di lungo periodo. Devono, inoltre, tener conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari alla Società, così da evitare il prodursi di meccanismi retributivi e incentivanti in conflitto con l'interesse aziendale e del Gruppo;
- devono essere neutrali rispetto al genere del personale e contribuire a perseguire la completa parità tra il personale. Più in particolare, devono assicurare, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento<sup>2</sup>.
- con specifico riguardo ai meccanismi incentivanti, devono assicurare che l'ammontare complessivo delle retribuzioni variabili sia sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Società e non limiti la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

**Processo decisionale per la definizione delle politiche di remunerazione**

Nel rispetto delle disposizioni normative in materia, lo Statuto sociale prevede che l'Assemblea ordinaria approvi:

- le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione e di gestione (il Consiglio di Amministrazione), di controllo (il Collegio Sindacale) e del personale (dipendenti e collaboratori);
- gli eventuali piani basati sugli strumenti finanziari.

Le *Politiche* sono elaborate, sottoposte all'Assemblea e riesaminate con periodicità almeno annuale dal Consiglio di Amministrazione, che è anche responsabile della loro attuazione.

Competono alla Direzione Generale la responsabilità dell'attuazione delle *Politiche* nella prassi quotidiana e il monitoraggio dei rischi di conformità in relazione ad esse.

La Direzione Generale assicura inoltre che le *Politiche* siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale.

Le funzioni di controllo interno collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza al quadro normativo delle *Politiche* e il loro corretto funzionamento.

In particolare:

- la funzione di Compliance verifica che il sistema premiante sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto e di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Società;
- la funzione di Revisione interna verifica, almeno annualmente, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla "Politica" e al contesto normativo.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valuteranno la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei Soci.

La Società, attraverso le *Politiche* persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management, sia in un'ottica di breve periodo che di quella di lungo periodo. La strategia retributiva della Società rappresenta, quindi, uno strumento chiave per poter attrarre, trattenere e motivare personale qualificato, portatore di competenze distintive per la Società, nell'ambito di una adeguata gestione della clientela, di una redditività sostenibile e di una corretta e consapevole assunzione di rischi.

Gli obiettivi generali e le linee guida perseguite attraverso le *Politiche* rispondono pertanto a criteri di:

- Meritocrazia, garantendo un collegamento con la prestazione fornita ed il potenziale futuro;
- Sostenibilità, riconducendo gli oneri retributivi entro valori compatibili con l'equilibrio patrimoniale, economico e finanziario dell'azienda.

### **Principali caratteristiche del sistema di remunerazione ed incentivazione**

La politica di remunerazione del Gruppo si basa, in via generale, sul concetto di “remunerazione globale”, che include e bilancia:

- componenti fisse, che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della società.
- eventuali componenti variabili, quali incentivi annuali e/o di medio-lungo termine.

All'interno delle componenti fisse della remunerazione sono inclusi:

- la Retribuzione Annuale Lorda (RAL)
- benefit standard, previsti o meno da CCNL, comuni a tutti i dipendenti, quali la polizza infortuni professionali ed extraprofessionali, l'assistenza sanitaria, il contributo al Fondo Pensione, i buoni pasto e l'assistenza fiscale per la compilazione del modello 730;
- ulteriori benefit individuali (es. telefono aziendale, pc, auto aziendale ad uso promiscuo)

Le componenti fisse remunerano le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, ricercando un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività sul mercato.

Attraverso le componenti variabili della remunerazione si persegue, invece, la differenziazione meritocratica, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati. In particolare, in via di principio, il peso della componente variabile deve incrementare con l'aumentare della rilevanza strategica della posizione ricoperta.

La componente variabile della remunerazione è rappresentata da compensi monetari discrezionali; non sono previsti al momento piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, benefici pensionistici discrezionali e pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (c.d. *golden parachute*).

Al fine di mantenere un adeguato allineamento tra struttura retributiva e assunzione di rischi, al personale viene richiesto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulle retribuzioni o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi adottati.

**Individuazione del “personale più rilevante”**

La Società ha definito il “personale più rilevante” applicando i criteri previsti dal regolamento delegato UE n. 604/2014, avendo altresì riguardo a tutte le Società del Gruppo Ceresio Italia, in particolare:

- rilevanza retributiva;
- presidio dell'attività di business;
- assunzione di rischi specifici;
- ruolo organizzativo strettamente correlato all'andamento dei risultati della Società.

Nessun soggetto rientra nel novero del “personale più rilevante” sulla base dei criteri quantitativi individuati dall'art. 4 paragrafo 1 del regolamento delegato UE 604/2014.

Sulla base di tali criteri la Società ha identificato come “personale più rilevante” le seguenti figure:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione, funzione di supervisione strategica;
- Direttore Generale, organo di gestione della Società;
- I responsabili delle funzioni di Gestione del rischio, di Conformità alle norme, di Revisione interna e Antiriciclaggio;
- I responsabili delle unità organizzative/aziendali rilevanti e quindi il responsabile del servizio di Gestioni di portafoglio e del servizio di Ricezione e trasmissione di ordini e del Servizio Consulenza in materia di investimenti;

Di seguito vengono riepilogati, aggregati per ruoli aziendali, i criteri principali attinenti alla politica retributiva per il personale più rilevante.

Componenti il Consiglio di Amministrazione

Lo Statuto sociale della Ceresio SIM stabilisce che l'Assemblea ordinaria determini la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori ed approvi le politiche di remunerazione a favore degli Amministratori investiti di particolari cariche.

L'Assemblea Ordinaria dei Soci determina la misura del compenso annuo complessivo per i membri del Consiglio di Amministrazione e, l'eventuale, gettone di presenza.

Agli Amministratori spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

Il criterio di ripartizione delle competenze del Consiglio fra i suoi componenti, incluso l'eventuale Amministratore delegato, è demandato, di norma, al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente sentiti gli Amministratori Indipendenti.

La retribuzione degli Amministrazione, incluso il Presidente, deve essere commisurata all'importanza dello specifico ruolo attribuito e alle connesse responsabilità.

In ogni caso, il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione non contempla alcuna parte variabile.

Direttore Generale

La determinazione del compenso spettante al Direttore Generale è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentiti gli Amministratori Indipendenti.

Il Direttore Generale riceve benefit concordati contrattualmente.

Per l'erogazione del compenso variabile oltre i ai risultati qualitativi raggiunti (es. gestione di rischi, reputazione della SIM, valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane e il miglioramento dell'operatività della Società) e il grado di soddisfazione della clientela vengono valutati i risultati quantitativi annuali (es. margine di redditività, struttura dei costi, dati di raccolta).

#### Responsabili delle funzioni di Controllo Interno

Nella valutazione delle relative attività svolte, onde evitare effetti distorsivi della sana e prudente gestione del rischio, sono considerati obiettivi qualitativi specifici dell'area di appartenenza.

#### Responsabili di funzioni "chiave" / Aree di business

L'attribuzione del bonus a ciascun dipendente dipende dalla valutazione delle attività svolte rispetto agli obiettivi qualitativi individuali.

#### Rapporto tra componente variabile e componente fissa

La componente variabile non può essere superiore al 100% della componente fissa della remunerazione complessivamente percepita.

### **Criteria per la definizione e l'attribuzione della componente variabile ("bonus")**

#### Determinazione del "Bonus pool"

Il "Bonus pool" (inteso come l'ammontare complessivo disponibile per tutti i soggetti beneficiari di un Bonus individuale), da assegnare per il pagamento della componente variabile della remunerazione del personale, viene proposto dal Direttore Generale e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentiti gli Amministratori Indipendenti.

Il processo di determinazione del "Bonus pool" è effettuato con metodologia *bottom-up* e quindi valutando le prestazioni annuali individuali per ottenere il totale complessivo aziendale.

#### Determinazione di limiti alla componente variabile annuale della remunerazione

L'importo annuo della componente variabile della remunerazione spettante ai singoli beneficiari della Ceresio SIM non potrà essere superiore, in ogni caso, al 100% della retribuzione annua lorda del singolo beneficiario; tale limite per il personale delle funzioni di controllo è fissato al 25% della retribuzione annua lorda del singolo beneficiario.

#### Allocazione del "Bonus pool" annuo tra le unità organizzative

La determinazione degli importi del Bonus annuale viene effettuata da ciascun capo servizio attraverso un processo annuale di valutazione delle attività svolte (procedura "Valutazione annua"), che accentua la rilevanza del merito e della qualità professionale, in un'ottica di mantenimento delle risorse chiave.

È compito del Direttore Generale valutare la coerenza degli importi proposti da ciascun capo servizio e giungere alla proposizione al CdiA di un ammontare complessivo congruo rispetto all'andamento, sia economico che qualitativo, della Società.

Per le Unità di Business vengono considerati:

- limitatamente al personale che si relaziona con la clientela (banker, gestori di relazioni, consulenti finanziari) gli obiettivi quantitativi, ove definiti, nelle schede di "Valutazione annua";
- criteri prettamente qualitativi: qualità delle relazioni con la clientela, correttezza e affidabilità professionale, sviluppo dell'offerta di prodotti capacità tecniche e analitiche nel campo finanziario, controllo dei costi, enfasi posta nel perseguimento dell'efficienza gestionale e collaborazione con le altre strutture della Società, criteri di valutazione connessi alle tematiche reputazionali e di *compliance*, adesione ai valori del Gruppo;
- i risultati conseguiti, quali il raggiungimento o meno degli obiettivi complessivi di budget e di miglioramento rispetto all'anno precedente, tenendo in debito conto del rischio/rendimento.

Per tutte le altre unità organizzative i principali elementi valutativi sono in funzione di obiettivi qualitativi e di un'ampia valutazione riguardante il contenimento dei costi, una gestione efficace delle unità organizzative, la conformità alle normative.

#### Pagamento del Bonus annuo

Il pagamento del Bonus avviene integralmente in denaro, con le seguenti tempistiche:

- 1) con riferimento al personale più rilevante, qualora il bonus deliberato per l'anno di riferimento (comprensivo di tutte le voci riconducibili alla categoria della remunerazione variabile) ecceda l'importo di Euro 50.000 (cinquantamila) ovvero rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua:
  - A. il 60% di quanto spettante, sarà corrisposto tempestivamente, non appena sarà concluso il processo di verifica del raggiungimento dei risultati e degli obiettivi cui è subordinata la corresponsione di una remunerazione variabile ("**Acconto**");
  - B. quanto al residuo 40% ("**Saldo**"), sarà corrisposto in due tranches, la prima (20%) entro il 31 gennaio del secondo anno successivo a quello dell'esercizio di riferimento e la seconda (20%) entro il 31 gennaio del terzo anno successivo a quello dell'esercizio di riferimento. La percentuale che deve essere oggetto di differimento sarà incrementata al 60% nell'ipotesi in cui il Bonus spettante al soggetto destinatario corrisponda a 10 volte la remunerazione complessiva media di tutto il personale o, comunque, negli altri casi previsti dalla normativa applicabile.

Nel caso in cui il bonus deliberato per l'anno di riferimento sia inferiore a Euro 50.000 (cinquantamila), il pagamento avverrà in un'unica soluzione (secondo la tempistica indicata alla lettera A che precede);

- 2) con riferimento al restante "Personale", non è prevista l'applicazione di meccanismi di differimento, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di prevederli, secondo logiche e meccanismi analoghi a quelli previsti per il Personale rilevante.

#### Condizioni per l'erogazione del Bonus

Per tutti i dipendenti la corresponsione del "Bonus" è subordinata al fatto che alla data di pagamento il rapporto di lavoro non sia cessato per qualsiasi motivo o causa e che non sia iniziato il periodo di preavviso ed è sottoposta a meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw back*), in conformità alle disposizioni regolamentari, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

Il singolo destinatario della "Politica" decadrà dal diritto al pagamento del Bonus annuale (e, ove già erogato, integralmente o parzialmente, sarà tenuto alla relativa restituzione) qualora, nel periodo compreso tra il 1° gennaio dell'esercizio di riferimento e i due anni successivi alla data di pagamento del Saldo – ovvero, per il caso di comportamento fraudolento imputabile al singolo destinatario della Politica, nel periodo compreso tra il 1° gennaio dell'esercizio di riferimento e i 5 (cinque) anni successivi alla data di liquidazione del Saldo – venga accertato che il destinatario abbia posto in essere un comportamento fraudolento (intendendosi per tale ogni grave inadempimento alle proprie obbligazioni contrattuali attuato intenzionalmente da parte del Personale che non consenta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto, indipendentemente dalla realizzazione di un danno attuale per la SIM) o di colpa grave (che ricorre qualora si verifichi un evento che si sia realizzato in seguito ad azioni o comportamenti omissivi assunti o posti in essere per negligenza o imperizia, indipendentemente dalla realizzazione di un danno attuale per la SIM) a danno della SIM.

Segnatamente, ove il Bonus annuale sia stato liquidato e ricorrendone i predetti presupposti del presente punto, il Consiglio di Amministrazione potrà, nella misura del 100% in caso di comportamento fraudolento imputabile al destinatario della Politica e nella misura ritenuta appropriata, e comunque non inferiore al 50%, negli altri casi, deliberare la restituzione alla Società ("Claw back") di un importo fino a concorrenza del valore lordo del Bonus annuale corrisposto al netto delle imposte e contributi previdenziali applicati sullo stesso, con facoltà, per la SIM, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 1252 c.c., di compensare il predetto credito con qualsivoglia somma dovuta al destinatario della Politica.

Nel caso in cui, per effetto del *Claw back*, il destinatario della *Politica*, relativamente alla quota di *Bonus* annuale corrisposto, riceva un rimborso da parte dell'Amministrazione Finanziaria ovvero altra Amministrazione anche estera, la Società dovrà ricevere notizia di tale restituzione da parte del destinatario della *Politica* entro 30 giorni dalla ricezione del rimborso o della relativa



comunicazione. La Società avrà diritto di esigere dal destinatario della *Politica* un versamento per un importo equivalente all'importo rimborsato, nel termine di 30 giorni dalla notifica relativa al rimborso stesso effettuata dal destinatario della *Politica* nei confronti della Società. Nel caso in cui il destinatario della *Politica* abbia diritto a un credito di imposta relativo, a tasse o contributi previdenziali versati dallo stesso o dalla Società per conto del destinatario della *Politica*, in relazione al *Bonus* annuale oggetto di restituzione, la quota di credito calcolato sul tale *Bonus* annuale dovrà essere restituita alla Società entro 30 giorni dal ricevimento della somma stessa.

A seguito della comunicazione di rimborso di cui sopra, il destinatario della *Politica* dovrà effettuare il versamento del relativo importo entro 5 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'avviso. In caso di mancato pagamento da parte del destinatario della *Politica* entro tale termine, fatte salve le altre eventuali misure che il Consiglio di Amministrazione potrà adottare, la Società avrà diritto, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 1252 c.c., di compensare il predetto credito con qualsivoglia somma dovuta al destinatario della *Politica*.

È inoltre previsto che la quota di remunerazione variabile oggetto di differimento sia assoggettata a meccanismi di riduzione o azzeramento – che sono puntualmente definiti in sede di determinazione dell'ammontare di remunerazione variabile da erogare, a chiusura dell'esercizio di riferimento (i.e. l'esercizio di maturazione) – nel caso in cui i risultati conseguiti negli esercizi successivi a quello di maturazione (i.e. gli esercizi di erogazione differita) siano significativamente inferiori alle previsioni o gravemente negativi.

Al fine di prevenire possibili comportamenti da parte del personale più rilevante, la cui remunerazione include una componente variabile volti ad eludere le disposizioni normative in materia, la Società ha individuato – quali possibili forme di aggiornamento le seguenti fattispecie:

- la ricezione da parte del personale di pagamenti tramite un veicolo "terzo" (altro soggetto del Gruppo) che contengano un incentivo all'assunzione di rischi;
- la stipula da parte del personale di un contratto di assicurazione con una clausola di compensazione in caso di correzione ("ex-post") al ribasso della remunerazione variabile (per effetto delle clausole *malus* e di *claw-back*).

La Società richiede al personale più rilevante, la cui remunerazione include una componente variabile, una dichiarazione d'impegno ad astenersi dal concludere strategie di copertura personale o assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio.

Al fine di assicurare il rispetto di quanto precede, la Funzioni di Conformità alle norme conduce verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione del personale più rilevante, la cui remunerazione include una componente variabile

Al personale più rilevante, la cui remunerazione include una componente variabile, viene inoltre richiesto di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

Resta inteso che l'eventuale corresponsione del *Bonus* annuale per un dato anno, non determina l'insorgere di alcuna obbligazione da parte della SIM per la sua corresponsione negli anni successivi.

**Informativa quantitativa dell'esercizio 2022**

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività riconosciute nell'esercizio finanziario

<b>AREA (dati in €/000)</b>	<b>N° Beneficiari *</b>	<b>Componente FISSA</b>	<b>Componente VARIABILE **</b>	<b>TOTALE</b>
Consiglio di Amministrazione	8	125	-	125
Collegio Sindacale	3	58	-	58
Alta Dirigenza (Direttore Generale)	1	315	112	427
Responsabili e addetti alla prestazione dei servizi di investimento	11	875	273	1148
Area Commerciale	6	859	115	974
Amministrazione e supporto	13	624	37	661
Controllo	4	301	26	327

\* inclusi distaccati da altre società del Gruppo, in forza al 31.12.2022

\*\* di competenza del 2022, incluso welfare benefit

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni dell'alta dirigenza e del personale più rilevante

	N. BENEFICIARI	REMUNERAZIONI 2022			REMUNERAZIONI EROGATE PER CASSA NEL 2022			
		FISSA	VARIABILE ASSEGNATA	DI CUI DIFFERITA	QUOTA DIFFERIMENTO 2018-2020	QUOTA CASH VARIABILE 2021 EROGATA NEL 2022	QUOTA CASH EROGATA PER CASSA	
<b>PERSONALE PIU' RILEVANTE</b>								
Collegio Sindacale	3	58	-	-	58	-	-	58
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	20	-	-	20	-	-	20
Altri componenti del Consiglio di Amministrazione	7	105	-	-	105	-	-	105
Direttore Generale	1	224	80	-	224	-	100	404
Responsabile Direzione Investimenti	1	123	38	15	123	-	-	146
Responsabile Raccolta Ordini, Collocamento, Consulenza	1	55	8	-	55	-	-	63
Responsabile Corporate Advisory	1	250	145	58	250	-	195	532
Relazioni con la clientela, Family Office, Consulenti finanziari	14	1.239	176	-	1.239	-	-	1.415
Direttore Operativo	1	77	11	-	77	-	-	88
Responsabile delle funzioni di controllo	1	83	13	-	83	-	-	96

Durante l'esercizio 2022 non sono stati:

- Riconosciuti importi delle remunerazioni differite, pagate ridotte attraverso meccanismi di riduzione dei risultati;
- Compensi a titolo di "Attraction Bonus"

Nessuno ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro.