

## SISTEMI E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

**INFORMATIVA QUALITATIVA****A) Processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione comprese, se del caso, le informazioni sulla composizione e sul mandato del “Comitato remunerazioni”, su eventuali consulenti esterni dei cui servizi la Banca si è avvalsa e sul ruolo degli organi e delle funzioni interessate**

Il processo decisionale seguito è quello specificatamente indicato in dettaglio nelle “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” approvate dall’Assemblea dei Soci (di seguito anche le “Politiche”).

La SIM non ha costituito il “Comitato di Remunerazioni” e non si è avvalsa di consulenti esterni.

**B) Modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra le remunerazioni ed i risultati**

Come indicato nelle “Politiche” il personale, senza nessuna eccezione, non riceve obiettivi quantitativi singolarmente allocati e la remunerazione globale è il risultato di valutazioni annuali di carattere principalmente qualitative.

**C) Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l’adeguamento dei rischi, le politiche di differimento con particolare riferimento ai meccanismi di correzione ex post per i rischi;**

I soggetti compresi nel “personale più rilevante” – come previsto nelle “Politiche” - sono:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- L’Amministratore Delegato (attualmente non nominato);
- il Direttore Generale;
- i responsabili delle funzioni di
  - ✓ gestione dei rischi,
  - ✓ conformità alle norme,
  - ✓ Internal Audit,
  - ✓ Antiriciclaggio
- i responsabili delle unità organizzative/aziendali rilevanti :
  - ✓ Gestioni di portafoglio (GPM),
  - ✓ Consulenza (CON),
  - ✓ Ricezione e trasmissione di ordini (RTO)
  - ✓ *Corporate Advisory (M&A)*

Per il resto del personale il principale criterio utilizzato per la valutazione dei risultati annuali è quello della valutazione individuale della *performance*, come descritto analiticamente nelle “Politiche”.

**D) Indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;**

I principali indicatori di *performance* utilizzati sono quelli relativi ai risultati annuali del Gruppo e

della Società. Essi vengono considerati esclusivamente per la determinazione dell'importo complessivo dell'eventuale componente variabile e non costituiscono un riferimento per la determinazione della eventuale incentivazione individuale.

**E) Ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati.**

Nelle "Politiche" sono dettagliatamente indicate le ragioni sottostanti ai sistemi di remunerazione, inclusa la componente variabile ed i *benefit*.

**INFORMATIVA QUANTITATIVA**

**F) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività**

SOCIETA'	FTE	REMUNERAZIONI LORDE 2017 (1/2/3)
<b>Ceresio SIM</b>		<b>2.475</b>
Di cui :		
- Funzioni di front office	12	1.224
- Area Operation e Contabile	10	685
- Funzioni di controllo (*)	4	392

*Dati espressi in migliaia di Euro (\*) svolgono la funzione anche su altre società del Gruppo*

**NOTE :**

- (1) La remunerazione lorda è data dalle seguenti componenti :
  - Componente fissa: R.A.L. al 31/12/2017 per il personale in forza al 31/12/2017;
  - Componente variabile (bonus discrezionali) di competenza dell'anno 2017, incluso l'utilizzo del *Welfare Benefits*;
  - Bonus tipo "*sign-in*", "*una tantum*" e trattamenti fine rapporto, se erogati nel 2017;
- (2) Include i responsabili delle unità organizzative preposte allo svolgimento dei servizi d'investimento ed i *bankers*;
- (3) Include sia i dipendenti che i collaboratori.

**G) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante"**

Per l'anno 2017 nel "personale più rilevante" sono inclusi :

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- il Direttore Generale ;
- i responsabili della funzione di gestione dei rischi, di conformità alle norme, dell'*Internal Audit* e dell'*Antiriciclaggio*;
- i responsabili delle unità organizzative/aziendali rilevanti e quindi il responsabile del servizio di Gestioni di portafoglio, del servizio di Consulenza, del servizio di Ricezione e trasmissione di ordini e del servizio di *Corporate Advisory*.

**a. Importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero di beneficiari;**

CATEGORIE DI PERSONALE PIU' RILEVANTE	NUMERO BENEFICIARI	RETRIBUZIONE FISSA LORDA	RETRIBUZIONE CASH	VARIABILE STOCK OPTION
Alta Direzione + Resp. GPM + Resp. Consulenza + Resp. RTO + Resp. <i>Corporate Advisory</i> + Resp. Compliance + Resp. Internal Audit+Resp. AML	7	757	146	-

*Dati espressi in migliaia di Euro*

**b. Importi e forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie**

La componente variabile è stata interamente erogata in contanti.

**c. Importi (\*) delle remunerazioni differite, distinguendo tra le parti già accordate o non;**

L'unico soggetto a cui è stata applicata la remunerazione differita è il Direttore Generale al quale sono state accantonate le *tranches* pagabili negli anni 2019 e 2020.

*(\*) Per ragioni di riservatezza la Società è disponibile a fornire le informazioni ai soggetti che ne facessero formale richiesta.*

**d. Importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate ridotte attraverso meccanismi di riduzione dei risultati;**

non applicabile

**e. Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;**

non applicabile

**f. Gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo pagato ad una singola persona**

non applicabile