

Ceresio SIM

Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Versione 10.0

DESTINATARI:

Ai membri del Consiglio di Amministrazione

Ai membri del Collegio Sindacale

**CC: Banca del Ceresio - Direttore Generale
Group Compliance Officer**

Milano, 6 maggio 2021

INDICE

- 1.0 Introduzione e normativa di riferimento
- 2.0 Principi e finalità
- 3.0 Struttura della politica retributiva
- 4.0 Soggetti destinatari della politica retributiva
- 5.0 Personale più rilevante
- 6.0 Principio di proporzionalità
- 7.0 Informativa al pubblico
- 8.0 Flussi informativi
- 9.0 Allegati

1.0 INTRODUZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il presente Documento è stato inizialmente o predisposto in conformità alle modifiche al Regolamento congiunto della Banca d'Italia e della Consob del 29 ottobre 2007 (emanato ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del Testo Unico della Finanza) introdotte dalla Banca d'Italia e dalla Consob con il Regolamento del 25 luglio 2012 relativo al recepimento della Direttiva 2010/76 (CRD 3) in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (successivamente abrogato e sostituito, per la parte relativa alle politiche di remunerazione 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).

Le modifiche introdotte con il Regolamento del 25 luglio 2012 prevedono l'estensione alle SIM delle regole già previste – dal marzo 2011 – per le banche, graduandole in ragione della macro-categoria prudenziale di appartenenza.

Inoltre sono state introdotte le modifiche correlate all'approvazione del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea in data 6/6/2014) in merito ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati a identificare le categorie di personale le cui attività personali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'Ente.

Il presente Documento è stato aggiornato per tener conto delle modifiche introdotte nell'ordinamento domestico con il recepimento della Direttiva 2014/65/UE (c.d. "MiFID2").

In particolare si è tenuto conto dei principi stabiliti:

- nell'art. 24, comma 10 della Direttiva 2014/65/UE;
- nell'art. 27 del Regolamento Delegato UE 565/2017;
- nell'Art. 63-octies del Regolamento Intermediari, approvato dalla Consob;

Sono state altresì considerate le modifiche – approvate il 23 ottobre 2018 - alle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca D'Italia – “Disposizioni di vigilanza per le banche”, volte ad allineare le disposizioni nazionali agli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità Bancaria Europea nel dicembre 2015, successivamente pubblicati nella versione italiana in data 27 giugno 2016.

L'individuazione del c.d. “personale rilevante” ha tenuto in debito conto tutte le figure professionali che nelle altre Società del Gruppo Ceresio Italia possono – per la loro carica o per il ruolo operativo svolto - determinare un impatto significativo sul profilo di rischio della Società di appartenenza.

Per quanto attiene alle Società del Gruppo Ceresio Italia si evidenzia che la Ceresio SIM, nel suo ruolo di capogruppo, assicura l'applicazione coerente dei *principi guida* contenuti nelle *Politiche di remunerazione e incentivazione* da parte delle controllate tenendo conto delle specificità di ciascun business.

La Global Selection SGR applica le proprie “*Politiche*” dal dicembre 2015 in ottemperanza e conformità alle disposizioni previste per i Gestori di Fondi di Investimento Alternativi dai regolamenti attuativi della Direttiva AIFM.

La Eurofinleading Fiduciaria, nelle more di una specifica disposizione normativa sulle remunerazioni e incentivazioni, applicherà costantemente i *principi guida* definiti nelle presenti *Politiche* nella concreta determinazione delle proprie prassi di remunerazione ed incentivazione del Personale.

Per quanto attiene alla Ceresio SIM (di seguito anche SIM o Società o azienda), la sua appartenenza alla 3° Classe ICAAP rende applicabili una serie di esenzioni, riferite in modo particolare all'obbligo di istituzione del Comitato Remunerazioni, al pagamento di una quota sostanziale della componente variabile in strumenti finanziari.

La Ceresio SIM, attraverso la politica retributiva (di seguito anche la “Politica”), 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 Società è stata autorizzata allo svolgimento di servizi d'investimento che non prevedono l'assunzione diretta di rischi (attività in conto proprio) o correlati alla presenza diretta sui mercati (non è autorizzata alla negoziazione di strumenti d'investimento).

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.

Le disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione prevedono, tra l'altro, che l'Assemblea ordinaria approvi:

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

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli Amministratori e del vertice aziendale:

- 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 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.

Le *Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione* della Banca d'Italia e della Consob hanno, inoltre, precisato che:

1. Le SIM devono effettuare un'autovalutazione per identificare il “*personale più rilevante*”, ossia le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'azienda, prevedendo che a tali soggetti siano applicate regole di remunerazione e incentivazione più rigorose;
2. L'ammontare complessivo delle retribuzioni variabili deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Società e non deve limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

La politica di remunerazione viene adottata e riesaminata, con periodicità almeno annuale, dal Consiglio di Amministrazione che è anche responsabile della sua attuazione.

Competono alla Direzione Generale la responsabilità dell'attuazione della *Politica di remunerazione* nella prassi quotidiana e il monitoraggio dei rischi di conformità in relazione a tale *Politica*.

La Direzione Generale assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale. A seguito dell'introduzione della procedura di “*Valutazione annua*” i dipendenti interessati ricevono una formalizzazione degli obiettivi soggettivi, che rappresenta uno dei presupposti presi a riferimento per l'applicazione delle politiche di remunerazione.

Le funzioni di controllo interno delle SIM collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza al quadro normativo delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate 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 della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Soggetti destinatari della presente "Politica" (Personale)

La presente "Politica" si applica a tutto il Personale; rientrano nella nozione di "Personale":

- i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- i dipendenti;
- i collaboratori;
- gli addetti alle reti distributive esterne (Consulenti finanziari, ove esistenti).

Linee guida del Gruppo Banca del Ceresio

La Banca del Ceresio ha emanato a fine 2009, riferita strettamente al personale della Banca, una circolare sui "Sistemi di remunerazione" mentre, ad oggi, non ha emanato specifiche regole da applicare sulle società controllate in materia di "Politiche di remunerazione e incentivazione".

La presente "Politica" è stata, quindi, redatta secondo le norme vigenti in Italia.

Come sopra anticipato, la Ceresio SIM – nel suo ruolo di Capogruppo in Italia - assicura la complessiva coerenza delle politiche di remunerazione delle società Global Selection SGR e Eurofinleading Fiduciaria con i principi ivi descritti.

In particolare, Global Selection SGR ha adottato una specifica politica, conforme alle norme legislative e regolamentari vigenti.

La Ceresio SIM è impegnata ad applicare eventuali future "Politiche di Gruppo" disposte dalla Capogruppo, integrandole con le specifiche disposizioni previste dalla normativa domestica.

Principio di proporzionalità e "categorie minori" di intermediari

Si sottolinea che – come anticipato - per la Ceresio SIM si rendono applicabili le esenzioni previste dalle disposizioni relative agli intermediari appartenenti alle "categorie minori" in quanto la Società appartiene alla quarta macro-categoria SREP.

Inoltre, anche per la concreta applicazione delle disposizioni normative è esplicitamente prevista - in applicazione del "principio di proporzionalità" - l'adozione di modalità che tengano conto delle caratteristiche, dimensioni e complessità dell'attività svolta dalla Società.

Ruolo del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale

In considerazione della propria dimensione e struttura, la Società ha deciso di avvalersi dell'esenzione consentita dalla normativa e non ha provveduto all'istituzione del Comitato Remunerazione; conseguentemente tutte le funzioni contemplate dalla normativa sono attribuite al Consiglio di Amministrazione, in particolare attraverso il contributo dei suoi componenti non esecutivi o indipendenti.

Per le politiche retributive risulta, in ogni caso, necessario acquisire un'opinione degli Amministratori Indipendenti e, per quanto di competenza, del Collegio Sindacale.

Sostenibilità dei "bonus" nel medio/lungo periodo

Come puntualmente indicato nel testo delle "Politiche" l'applicazione annua non determina impegni futuri per la Società nei confronti dei dipendenti (se non limitatamente alla parte differita dei bonus per le figure apicali).

In qualsiasi momento (e solo previa approvazione in Assemblea dei soci) la Società può decidere di modificare le "Politiche", includendo tra questa la decisione di non procedere all'erogazione dei bonus annui, al ricorrere di circostanze eccezionali.

L'unico rischio conseguente alla decisione sopra indicata si ravvisa nella riduzione della capacità di "retention", soprattutto del personale più significativo.

2.0 PRINCIPI E FINALITA'

La presente "Politica" ha l'obiettivo di individuare i criteri da adottare nella definizione delle *Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione* del personale della Ceresio SIM.

L'attività caratteristica della SIM si concentra nei servizi di investimento di gestione di portafogli, ricezione e trasmissione di ordini, collocamento, consulenza in materia di investimenti e nell'attività di consulenza alle imprese (*Corporate Advisory*).

Tali attività non prevedono l'assunzione di rischi e l'utilizzo del patrimonio della società.

Ne consegue che in questa logica, neanche il vertice aziendale, ha incentivi variabili derivanti dall'assunzione di specifici rischi.

L'obiettivo della SIM è la crescita armonica delle masse gestite, amministrate, e collocate, favorita da una elevata qualità nei servizi prestati alla clientela: queste attività devono prevedere un'adeguata redditività per la Società stessa.

La Società adotta, pertanto, sistemi retributivi che non sono in contrasto con la sana e prudente gestione del rischio, né con le strategie di lungo periodo dell'impresa e del Gruppo.

La "Politica" definisce il sistema di remunerazione e di incentivazione del personale della Ceresio SIM in coerenza con le strategie, gli obiettivi e i risultati aziendali di lungo periodo e in linea con i livelli di capitale e di liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese.

In conformità alla propria "Politica sui conflitti di interesse" la Società adotta misure idonee a garantire l'indipendenza del sistema retributivo del personale preposto alla prestazione dei servizi di investimento ovvero dei soggetti che esercitano attività in potenziale conflitto di interesse.

Le modalità di individuazione degli obiettivi relativi alla componente variabile della remunerazione sono pertanto tali da preservare l'obbligo degli addetti ai servizi di investimento e dei *private (o senior) banker* di agire nel miglior interesse del cliente. Apposita formalizzazione è prevista nella procedura "Valutazione annua".

La centralità del cliente e la protezione e crescita del suo patrimonio rappresentano l'obiettivo primario di tutto il personale della Ceresio SIM.

Il sistema retributivo è, inoltre, coerente con le finalità a cui il Gruppo Banca del Ceresio si ispira riconducibili ad obiettivi di crescita sostenibile nel lungo periodo, di adeguata remunerazione dei soci, di creazione di opportunità occupazionali, di valorizzazione e rafforzamento dei rapporti con i clienti.

Per il perseguimento armonico ed efficiente di tali obiettivi, l'efficace gestione delle risorse umane, anche tramite l'applicazione di politiche retributive appropriate, assume una peculiare rilevanza: dovendo mirare non solo ad attrarre, far crescere e mantenere in azienda le persone dotate di capacità e professionalità adeguate alle esigenze di crescita nel lungo periodo, ma anche a creare un contesto lavorativo idoneo alla condivisione, sviluppo e diffusione della cultura aziendale del Gruppo Banca del Ceresio.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa può avvenire nei locali della società, in "smart working", applicando le regole/procedure della Società, e fuori sede (limitatamente ai consulenti finanziari).

Il luogo di svolgimento del lavoro non è elemento discriminante per l'applicazione delle *Politiche* e non determina valutazioni annuali differenti.

Le "Politiche" sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, 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.

Si evidenzia, in generale, che l'analisi del posizionamento, della composizione e, più in generale, della competitività della remunerazione del Personale è compiuta sulla base di dati disponibili (pubblici) di mercato e di informazioni ricevute dalle società di selezione del personale utilizzate e dai potenziali candidati con i quali si è interagito.

L'approvazione della presente "Politica" è di competenza dell'Assemblea dei Soci, alla quale viene assicurata, inoltre, da parte del Consiglio di Amministrazione, un'informativa annuale sulle modalità di attuazione della "Politica".

3.0 STRUTTURA DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

La politica retributiva della Società si basa sul concetto di “remunerazione globale”, poiché include componenti fisse, quali lo stipendio ed i *benefit*, e componenti variabili, rappresentate da eventuali incentivi annuali (“*Bonus*”).

Il pacchetto retributivo complessivo si pone l'obiettivo di bilanciare componenti fisse e variabili, monetarie e non, in modo da incidere efficacemente sulla motivazione e sulla fidelizzazione dei dipendenti.

In particolare, in via di principio, il peso della componente variabile dovrebbe incrementare con l'aumento della rilevanza strategica della posizione ricoperta.

Le componenti fisse remunerano le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, ricercando un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività rispetto ai parametri espressi dal mercato del lavoro confrontabile.

Inoltre, la rilevanza della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo deve essere di per sé adeguata, in modo da ridurre il rischio di comportamenti focalizzati sui risultati di breve termine.

La retribuzione fissa è composta dallo stipendio e dai *benefit* e può essere aggiornata:

- per effetto dei rinnovi contrattuali (se non assorbiti, ove possibile) e
- attraverso incrementi retributivi meritocratici.

Queste leve vengono adottate in modo selettivo e contenuto per premiare persone che dimostrino di aver sviluppato le proprie competenze, abbiano registrato un aumento delle responsabilità e dimostrato la capacità di replicare importanti risultati nel tempo.

I dipendenti della Ceresio SIM sono inclusi in un processo di valutazione delle attività svolte (“procedura di “Valutazione annua”).

Gli obiettivi quantitativi, ove indicati nelle schede di “Valutazione annua” e comunicati al personale, contribuiscono alla determinazione della parte variabile della remunerazione.

Viceversa tra gli obiettivi qualitativi i principali parametri che la SIM utilizza per la valutazione dei dipendenti sono:

- L'allineamento al modello di business definito della SIM;
- Il contributo di idee e l'innovazione;
- La gestione dei rischi operativi (intesa come l'adozione di comportamenti conformi al contesto normativo esterno e alle procedure interne);
- La condivisione delle *best practice* con i colleghi;
- La soddisfazione della clientela;
- La collaborazione con i colleghi (“*spirito di team*”) e con gli altri dipendenti del Gruppo Banca del Ceresio.

In aggiunta a ciò e per quanto riguarda i soggetti che abbiano anche la responsabilità di gestione delle risorse umane i principali parametri utilizzati sono:

- La *leadership*;
- La capacità di gestire lo sviluppo professionale e la crescita interna al Gruppo del proprio staff;
- La fidelizzazione (*retention*) delle risorse chiave;
- La capacità di inserimento di nuove risorse in possesso di elevate professionalità.

3.1 Nozione di remunerazione

Ai fini della “*Politica*” si considera:

- Remunerazione ogni forma di pagamento o di beneficio fisso o variabile, corrisposto direttamente o indirettamente – in denaro, strumenti finanziari o altri beni (“*fringe benefits*”) – dalla Ceresio SIM in cambio di prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale. Sono esclusi i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Ceresio SIM e del Gruppo Ceresio Italia e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.
- Remunerazione fissa (anche componente fissa o retribuzione fissa): la remunerazione 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;

- Remunerazione variabile (anche componente variabile o retribuzione variabile o bonus):
 - i) la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
 - ii) i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
 - iii) *carried interest*, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
 - iv) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa o variabile straordinaria.

- Remunerazione variabile "straordinaria"

Questa particolare remunerazione può essere proposta all'Assemblea Ordinaria dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato o, in sua assenza, dal Direttore Generale in casi assolutamente eccezionali (es. crescita significativa dei ricavi determinati da operazioni particolari senza incremento dei rischi aziendali), e deve avere almeno le seguenti caratteristiche:

 - I. Deve essere "eccezionale" anche in termini di contributo alla Società/Gruppo;
 - II. Deve essere accompagnata da una proposta scritta motivata redatta da AD/DG e indirizzata al Consiglio di Amministrazione affinché questi, se la condivide, la proponga all'Assemblea Ordinaria;
 - III. Deve essere sempre autorizzata dall'Assemblea ordinaria e, in casi eccezionali e motivati, può superare il rapporto fisso/variabile del 100%;
 - ;
 - IV. Il differimento del pagamento può essere diverso da quello di cui al punto 3.6.4 e anche questo elemento deve essere deliberato dall'Assemblea;
 - V. E' discrezionale da parte della Società l'applicazione dei benefici pensionistici, sia di I° che di II° pilastro;
 - VI. Si applicano tutte le clausole indicate nel cap. 3.6.5.
 - VII. Non può essere utilizzato per l'usufruzione del piano annuale di welfare benefits.

3.2 Struttura retributiva

La struttura retributiva adottata dalla Ceresio SIM si basa sul concetto di "retribuzione globale" che prevede:

- Una retribuzione base fissa (retribuzione annua lorda, R.A.L.) contrattualmente pattuita e commisurata al ruolo ricoperto e all'ampiezza della responsabilità e delle deleghe assunte; non può essere inferiore ai minimi tabellari previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore del Credito;
- Un'eventuale parte variabile della retribuzione ("Bonus"), collegata alla qualità della prestazione professionale individuale e ai risultati della Società e del Gruppo Ceresio Italia;
- Fringe benefit, previsti, di norma, solo per il personale dipendente (in particolare "dirigenti") ed i collaboratori (inclusi i consulenti finanziari) e, in linea con la prassi di settore, omogenei per categoria professionale (es. coperture assicurative per la salute dei dipendenti e dei propri congiunti, contributo a fondi pensione integrativi, buoni pasto, cellulare aziendale, PC portatile, etc). In aggiunta a tali *benefit*, che vengono riconosciuti alla generalità dei soggetti aventi diritto, possono essere previsti, al fine di attrarre/trattenere specifiche professionalità, particolari *fringe benefit* concordati a livello individuale;
- Non sono previsti, allo stato attuale, compensi in strumenti finanziari (cd. *stock options*), *retention bonus*, piani di incentivazione a lungo termine (anche a livello di Gruppo), quote di *carried interest*.

3.2.1 Bonus d'entrata (cd. "welcome bonus")

Il Gruppo Ceresio Italia prevede la possibilità di ricorrere a bonus d'ingresso (cd. "welcome bonus").

Tali bonus sono ammessi solo in casi eccezionali, nel rispetto dei requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego.

Non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona.

Tali bonus non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile.

Concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno per il Personale più rilevante ai sensi del paragrafo 3.6.2, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Sono comunque assoggettati alle regole di erogazione previste relativamente al differimento e a quelle sul limite al rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di *retention bonus* è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro rata lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta"

Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa, la "Politica" esprime, comunque, un modello di remunerazione e incentivazione che tende a bilanciare adeguatamente la componente fissa rispetto a quella variabile al fine di:

- Contribuire alla creazione e al mantenimento di una cultura meritocratica che premi lo spirito innovativo, il conseguimento dei risultati, la cura della reputazione della Società e del Gruppo e la conformità alla normativa;
- Massimizzare la flessibilità anche con riferimento alla redditività aziendale.

In via di principio la Società punta ad attrarre, almeno per i ruoli più significativi, personale con adeguata esperienza e professionalità e, conseguentemente, sulla componente fissa della retribuzione, punta ad attestarsi su livelli mediamente più elevati della media di mercato.

Tale principio potrà subire parziali rettifiche in dipendenza della necessità di tenere nel dovuto conto, in singoli casi, di alcuni fattori correttivi, quali principalmente la valutazione del potenziale e il grado di *seniority* nel ruolo ricoperto.

3.3 Benefit

In linea con le pratiche diffuse sul mercato, il pacchetto retributivo del personale della Società comprende alcuni *benefit*.

Essi consistono principalmente in:

- Previdenza integrativa per coloro che hanno deciso di devolvere il proprio TFR ad una forma di previdenza complementare: versamenti aggiuntivi variabili ad un Fondo Pensione (attualmente Arti e Mestieri gestito da Anima SGR), con obbligo per il dipendente di effettuare un contestuale versamento in misura discrezionale;
- polizze sanitarie e infortunistiche;
- auto aziendale ad uso promiscuo, normalmente con contratto di noleggio a lungo termine; è prevista per le figure manageriali più elevate;
- cellulare e computer portatile aziendale sono messi a disposizione del personale, sentito il Direttore Generale.

I piani di *benefit* sono normalmente omogenei a seconda della categoria professionale (Dirigenti, Quadri direttivi, Impiegati) e non si prevedono sistemi individuali discrezionali, salvo casi eccezionali approvati dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

3.4 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

La Ceresio SIM e le società appartenenti al Gruppo Ceresio Italia applicano il Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) del settore del Credito.

3.5 Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

Le indennità previste in caso di risoluzione del rapporto di lavoro sono definite nel CCNL.

In circostanze eccezionali, unicamente su iniziativa della Società e con la finalità di ridurre i costi fissi futuri del personale, la Società può deliberare iniziative di incentivazione all'esodo, secondo le regole vigenti, relativamente a singoli membri del personale.

Gli eventuali impegni, anche futuri, derivanti da tali iniziative devono essere portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e della controllante Banca del Ceresio.

3.6 Criteri oggettivi per la determinazione dei bonus

Come anticipato, la corresponsione di un "Bonus" è, da un lato, strettamente collegata agli effettivi risultati del Gruppo e aziendali e, dall'altro, alla valutazione della *performance* individuale dei dipendenti. La valutazione annua avviene attraverso la specifica procedura che consente di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi soggettivi definiti annualmente.

Attraverso la componente variabile di breve termine (*Bonus* annuale) si persegue il riconoscimento meritocratico, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi complessivi del dipendente e i risultati dimostrati nel breve e lungo termine.

Tra i criteri oggettivi per l'erogazione della componente variabile vengono almeno individuati:

- risultati annuali positivi, come meglio indicato nel successivo punto 3.6.5;
- applicazione di quanto previsto nel punto 3.6.5. in merito alle condizioni di erogazione del bonus e misure antielusive;
- valutazione annuale positiva (con giudizio almeno "sufficiente"), per i dipendenti su cui viene applicata la procedura di "valutazione";
- assenza di sanzioni, nell'anno, da parte delle Autorità di Vigilanza;
- non aver cumulato un periodo di malattia consecutivo (differente dalla maternità) superiore a 6 mesi.

3.6.1 Determinazione del "Bonus pool"

Il "Bonus pool" (inteso come l'ammontare complessivo disponibile per tutti i soggetti beneficiari di un Bonus individuale), da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione del personale, viene proposto dall'Amministratore Delegato (qualora non nominato 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. L'andamento storico, sia di ciascun dipendente che del *bonus pool* complessivo, sono entrambi punti importanti per la sua definizione.

L'andamento generale economico della Società e la crescita armonica delle masse gestite, amministrate o collocate, correlata ad una adeguata redditività, costituiscono pure un parametro importante nella definizione del "bonus pool".

I bonus d'entrata non concorrono alla formazione del bonus pool annuale.

3.6.2 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, a:

- **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. Le funzioni di controllo interno non possono ricevere, per nessuna ragione, dei bonus "straordinari" (cap. 3.1)

Il superamento di questi limiti è ammesso solo con l'approvazione dell'Assemblea dei soci.

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

Come precedentemente indicato la determinazione degli importi del "Bonus" annuale viene effettuato da ciascun capo servizio e posto all'attenzione dell'Amministratore Delegato (qualora non nominato dal Direttore Generale) 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 dell'Amministratore Delegato (in sua assenza del Direttore Generale) valutare la coerenza degli importi proposti da ciascun capo servizio e giungere alla proposizione al CdA di un ammontare complessivo congruo rispetto all'andamento, sia economico che qualitativo, della Società.

Il processo di determinazione dei singoli *bonus* per giungere al "Bonus pool" prevede reiterazione tra responsabili dei servizi ed il vertice aziendale.

Per le Unità di Business (vedasi allegato "E") 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.

In particolare:

- a) per il personale delle aree contabili e amministrative:
 - a. la valutazione che i risultati economici e patrimoniali rappresentati dal bilancio di ciascuna società e del Gruppo Ceresio Italia siano correttamente rappresentati;
 - b. l'assolvimento corretto di tutti gli adempimenti obbligatori inclusi quelli relativi alla Vigilanza;
 - c. il presidio in termini di efficienza e correttezza di tutti i processi contabili e delle connesse procedure informatiche;
 - d. il corretto allineamento tra le strategie aziendali e le politiche relative alla loro rappresentazione in Bilancio e agli adempimenti di tipo fiscale e legale;
 - e. l'attendibilità del budget e dei dati di preconsuntivo;
- b) per le figure professionali delle funzioni di controllo interno (*Internal audit, Compliance, Gestione del Rischio, Antiriciclaggio*):
 - a. il costante presidio e controllo dei processi e dell'operatività della Società in maniera indipendente e autonoma per la prevenzione di situazioni di rischio e per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali;
 - b. la valutazione continua della conformità alle norme attraverso adeguati piani di verifiche, aggiornamento delle linee guida interne, presidio formativo alle strutture di business e non;
 - c. la corretta elaborazione di modelli, metodologie per la misurazione dei rischi con adeguata produzione di reportistica per il loro monitoraggio;
 - d. il sostanziale rispetto dei "Piani delle verifiche" annue, limitatamente ai responsabili di servizio.

3.6.4 Pagamento del Bonus annuo

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

- 1) con riferimento alle "figure apicali" e qualora il bonus deliberato per l'anno di riferimento ecceda l'importo di Euro 50.000.= (cinquantamilaEuro) (*):
 - A. quanto al 60%, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello dell'esercizio di riferimento (di seguito, «Acconto»);
 - B. quanto al residuo 40% (di seguito, «Saldo»), entro il 31 gennaio del secondo (20%) e terzo anno (20%) successivo a quello dell'esercizio di riferimento.

(*): nelle "figure apicali" sono ricompresi unicamente i membri della Direzione Generale della società

Ai fini delle percentuali sopra indicate la Società ha individuato nell'importo corrispondente a 10 volte la remunerazione complessiva media di tutto il personale l'importo "particolarmente elevato" della remunerazione variabile, superato il quale la percentuale differita viene determinata nel 60% della remunerazione variabile spettante al singolo soggetto.

Nel caso di decesso della figura apicale che abbia maturato dei "bonus a saldo" gli stessi saranno erogati agli eredi legittimi al momento della conclusione della procedura successoria (presentazione della "Dichiarazione di successione").

Nel caso di accesso a prestazioni pensionistiche o di comprovata cessazione dell'attività lavorativa dipendente da situazioni patologiche il beneficiario ha la facoltà di richiedere l'immediato pagamento della eventuale componente differita che residua al momento dell'evento.

2) con riferimento al restante "Personale"

- A. qualora l'ammontare del Bonus annuo maturato sia inferiore al 60% della retribuzione fissa non opererà alcun differimento nella liquidazione dello stesso, fermi tutti gli ulteriori limiti e vincoli previsti dalla presente "Politica". In caso di maturazione di un Bonus annuo in misura superiore al limite sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione potrà, a propria discrezione, deliberare la liquidazione del suddetto Bonus annuo senza alcun differimento, fermi tutti gli ulteriori limiti e vincoli previsti dal presente accordo;
- B. nel caso di superamento dell'importo limite indicato nel paragrafo 2.A si applicherà quanto previsto nel paragrafo 1) A e B

3.6.5 Condizioni per l'erogazione del Bonus e misure antielusive

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, salvo in caso di conclusione del rapporto di lavoro in accordo con la società o per inizio del periodo pensionistico.

Il pagamento del Bonus è condizionato alla presenza cumulativa – alla data di determinazione del *Bonus pool* (effettuata di norma nei giorni antecedenti alla seduta consiliare di dicembre) - dei seguenti presupposti:

- a. il risultato economico stimato per l'esercizio di riferimento - al lordo delle imposte e del *Bonus pool* - sia positivo;
- b. la società sia in grado di mantenere - al netto del *Bonus pool* - i requisiti di sostenibilità finanziaria nonché adeguati livelli di capitale, liquidità e patrimonializzazione, nel rispetto delle normative vigenti;
- c. il dipendente abbia ottenuto, nel caso in cui sia applicabile la procedura "Valutazione annua", un giudizio non inferiore a "sufficiente".

È facoltà del Consiglio di Amministrazione deliberare il pagamento del Bonus anche qualora il risultato stimato per l'esercizio in corso sia negativo.

In questi casi la deliberazione del Consiglio di Amministrazione:

- è preceduta da un confronto con la Capogruppo Banca del Ceresio al fine di verificare che il risultato economico complessivo ed i livelli di patrimonializzazione del Gruppo Ceresio consentano l'erogazione di bonus;
- va portata all'attenzione della successiva Assemblea dei Soci della Società.

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 - il Consiglio di Amministrazione determini, a propria discrezione, che il destinatario della Politica 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 *sub a.* e/o *b.* 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*.

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.

Nel caso di scelta volontaria e/o concordata con la Società di passaggio alla pensione (trattamento di quiescenza), dopo almeno 5 anni di relazione contrattuale con il Gruppo, non si applicano le condizioni indicate nel primo paragrafo del presente articolo ed il dipendente può ricevere un bonus discrezionale.

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.

3.6.6 Welfare benefits

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 12/12/2013, ha autorizzato l'introduzione dei "*Welfare Benefits*" per l'erogazione "in natura" (all'interno di limiti specificati) di una parte e/o integralmente dell'eventuale *bonus* annuo.

La Direzione Generale redige, di anno in anno, un apposito piano di "*Welfare Benefits*" che dovrà essere sottoscritto da ciascun dipendente eventualmente beneficiario di un *bonus* annuo.

3.6.7 Fondi pensione (II° Pilastro)

La Società ha identificato un Fondo Pensione Aperto privato dove i dipendenti possono versare il TFR maturato e maturando, integralmente o in parte.

La Società ha, inoltre, deciso di erogare una quota annua (variabile), rinnovabile di anno in anno, per alimentare il fondo pensione privato scelto dai dipendenti.

Condizione indispensabile per il versamento al fondo pensione privato da parte della Società è il contestuale versamento volontario da parte del dipendente, anche per una percentuale della retribuzione differente da quella scelta dall'azienda.

Nel caso in cui dipendenti che ne abbiano le condizioni, scelgano, in completa autonomia, di modificare il loro *status* presso l'INPS (es. passaggio del metodo di calcolo della posizione individuale da "misto" a "contributivo") e la Società sia quindi esentata, anche parzialmente, dall'obbligo di versamento annuale all'INPS la stessa potrà versare, a sua completa discrezione, al fondo pensione privato scelto dal dipendente una quota fino al 90% del mancato versamento obbligatorio all'INPS.

L'obiettivo che si pone l'azienda è di contribuire alla futura pensione del dipendente attraverso l'utilizzo di una struttura specializzata indipendente da quella pubblica.

3.7 Procedura di "Valutazione annua"

Con frequenza minima annuale la Società provvede ad effettuare una valutazione delle attività svolte almeno del:

- personale inquadrato ai sensi del CCNL Credito come dirigente;
- responsabili di funzioni chiave / aree di business
- personale più rilevante
- i *banker* e i gestori di relazioni "senior"
- responsabili delle funzioni di controllo.

3.8 Prima applicazione della disciplina

I rapporti contrattuali in essere con il personale non prevedono clausole, obblighi o impegni per la Società non coerenti con la normativa vigente.

4.0 SOGGETTI DESTINATARI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

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

4.1 Componenti il Consiglio di Amministrazione

Lo Statuto sociale della Ceresio SIM, approvato nella sua versione vigente dall'Assemblea Straordinaria dei Soci in data 13/12/2012, 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.

I criteri di ripartizione delle competenze del Consiglio fra i suoi componenti, incluso l'eventuale Amministratore delegato, sono demandati, di norma, al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente sentiti gli Amministratori Indipendenti.

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

Per gli Amministratori investiti di particolari cariche sarà il Consiglio di Amministrazione a deliberare in merito alla componente specifica dell'emolumento aggiuntivo correlata alla carica svolta, sentito il parere del Collegio sindacale.

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

4.2 Componenti il Collegio sindacale

La retribuzione del Collegio Sindacale è stabilita dall'Assemblea, in ammontare fisso ed in misura adeguata alle responsabilità connesse al ruolo, avendo come riferimento le tariffe professionali dell'Ordine dei Dottori Commercialisti.

Sono preclusi i compensi basati su strumenti finanziari ed i *bonus* collegati ai risultati economici della Società, nonché ogni forma di retribuzione variabile.

4.3 Amministratore Delegato

La carica è prevista dallo Statuto, ma non è al momento stata attribuita.

4.4 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).

4.5 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.

4.6 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.

4.7 Aree di business / Struttura operativa

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

4.8 Consulenti finanziari

Questa categoria di personale ha abitualmente stipulato un contratto che prevede una retribuzione collegata a delle prestazioni.

È lasciata all'autonomia della società la possibilità di erogare importi straordinari ("bonus") aggiuntivi in relazione a situazioni non ordinarie.

4.9 Collaboratori

La remunerazione di questi dipendenti è determinata in rapporto al valore della prestazione resa (es. progetto) dal collaboratore.

Essa è definita sulla base dei livelli riscontrabili sul mercato, con riferimento alle caratteristiche della prestazione e in considerazione della competenza ed esperienza del collaboratore.

Il compenso è fisso ed è determinato sulla base del contratto di collaborazione.

Sono eventualmente ammesse forme di remunerazione variabile o sistemi incentivanti in particolare legate alla qualità del servizio prestato.

5.0 PERSONALE PIU' RILEVANTE

La normativa vigente, inclusa la Direttiva (EU) 2019/878 [c.d. CRD V] del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20/5/2019, definisce i criteri (responsabilità, ruolo o livello retributivo) e suggerisce i principi con cui identificare il “personale più rilevante”.

Ai fini dell'identificazione del “personale più rilevante” la SIM si attiene ai criteri previsti dalla normativa. Il processo di identificazione del “personale più rilevante” è svolto annualmente dalla Direzione Generale.

Gli esiti del processo sono - opportunamente motivati e formalizzati – posti all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, corredati almeno delle seguenti informazioni:

- il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali,
- i ruoli e le responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente.

La Ceresio SIM ha definito il “personale più rilevante” sulla base dei seguenti parametri, avendo altresì riguardo, come indicato nell'introduzione del presente documento, a tutte le Società del Gruppo Ceresio Italia:

- i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta direzione;
- i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti (come definiti dall'EBA);
- rilevanza retributiva;
- presidio dell'attività di business;
- assunzione di rischi specifici;
- ruolo organizzativo strettamente correlato all'andamento dei risultati della Società.

Sulla base di tali criteri la Società ha identificato (dati aggiornati al 10/12/2020) come “personale più rilevante” le seguenti figure:

- Membri del Consiglio di Amministrazione, organo con funzione di supervisione strategica e di gestione (n. 7 soggetti);
- Direttore Generale (n. 1 soggetto);
- I Responsabili delle funzioni di Controllo interno (n. 1 soggetto);
- Responsabili delle unità organizzative/aziendali rilevanti e quindi il responsabile del servizio di Gestioni di portafoglio, il responsabile del servizio di Ricezione e trasmissione di ordini e del Servizio Consulenza in materia di investimenti, il responsabile del servizio di Corporate Advisory.

Nessun membro del Personale rientra nel novero dei Personale più rilevante in virtù dei criteri qualitativi stabiliti dall'art. 4 del sopra citato Regolamento Delegato.

Visto il modello di *business* non si ritiene, al momento, di individuare altri soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante”.

Si rinvia all' Allegato “A” per il dettaglio dei nominativi e dei ruoli.

Pare opportuno ricordare che – come specificato in dettaglio al precedente paragrafo 4.1 - il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione non contempla alcuna parte variabile.

6.0 PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA'

La normativa prevede che i parametri idonei ad applicare il principio di proporzionalità sono i seguenti:

- La quotazione in un mercato regolamentato;
- La tipologia dell'attività svolta;
- La dimensione del patrimonio gestito;
- Il controvalore delle negoziazioni;
- L'utilizzo di sistemi interni di misurazione dei rischi;
- L'assunzione o meno di rischi in conto proprio.

Stante questi parametri è evidente che la Società può legittimamente applicare il principio di proporzionalità ("minori dimensioni e semplicità operativa e organizzativa, senza assunzione di rischi in proprio").

Questo permette di:

- A) limitare a pochi soggetti l'identificazione del "personale più rilevante";
- B) effettuare una valutazione disaggregata dei livelli di rischio e di performance;
- C) limitare il collegamento della remunerazione con i rischi assunti e con i livelli di patrimonializzazione.

7.0 INFORMATIVA AL PUBBLICO

La Società è tenuta a pubblicare informazioni sui propri sistemi e prassi di remunerazione nell'ambito delle previsioni in materia di "Informativa al pubblico".

In adempimento agli obblighi di informativa al pubblico è prevista la pubblicazione – sul sito internet della Società – delle informazioni previste dall' Art. 450 del Regolamento (UE) 575/2013 (c.d. CRR)

8.0 FLUSSI INFORMATIVI

È prevista un'informativa annuale all'Assemblea dei soci in merito all'attuazione delle politiche remunerative.

Tale informativa è fornita dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, sulla base delle informative predisposte dalla Direzione Generale, è prevalentemente di tipo quantitativo e riguarda:

- Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni (fisse e variabili), ripartite per aree di attività;
- Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni (fisse e variabili), ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante".