

**Informativa al pubblico
al 31 dicembre 2018**

INDICE

Introduzione e nota metodologica.....	3
1. Obiettivi e politiche di gestione del rischio (art. 435 Regolamento CRR)	3
2. Informazioni relative ai Fondi propri.....	9
3. Requisiti di capitale	10
4. Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del personale	12

Introduzione e nota metodologica

Gli obblighi di informativa al pubblico ai quali sono tenuti gli intermediari finanziari – categoria nella quale rientrano anche le SIM – sono definiti dal Regolamento (UE) N. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (di seguito anche “CRR”), emanato in applicazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/EU (c.d. “CRD IV”).

A livello italiano la disciplina comunitaria è stata recepita dalla Banca d'Italia nelle disposizioni contenute nella circolare n. 285, che detta le disposizioni di Vigilanza per le banche (peraltro applicabili in alcune parti – tra le quali rientra la disciplina dell'informativa al pubblico – anche alle imprese di investimento).

Al riguardo la circolare 285 non contiene indicazioni specifiche, facendo rimando diretto alle disposizioni contenute nelle Parti VIII e X del citato Regolamento CRR e agli Orientamenti pubblicati dall'ABE (Autorità Bancaria Europea) in materia.

Rilevano, tra gli Orientamenti ABE applicabili alla Ceresio SIM (di seguito anche “SIM” o “Società”) in virtù dell'attività svolta, quelli del 23.12.2014 e del 4.8.2017, relativi ai requisiti generali dell'informativa al pubblico.

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.

Il Regolamento CRR consente agli intermediari la scelta circa le sedi e i mezzi ritenuti più appropriati per la diffusione delle informazioni; a tale riguardo la Ceresio SIM ha scelto quale mezzo di pubblicazione il proprio sito internet www.ceresioinvestors.com

Il Regolamento CRR consente, ai destinatari della disciplina, di omettere la pubblicazione di informazioni che siano considerate non rilevanti, esclusive o riservate.

In applicazione del principio di proporzionalità, il presente documento contiene tutte le informazioni ritenute rilevanti per consentire l'apprezzamento da parte del mercato dell'effettivo profilo di rischio della Società con riferimento alla sua natura, alla dimensione e alla complessità dell'attività svolta, nonché della tipologia e alla gamma dei servizi prestati alla propria clientela.

1. Obiettivi e politiche di gestione del rischio (art. 435 Regolamento CRR)

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 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; tale documento 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.

Mapa 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 della controllante Banca del Ceresio SA l'orientamento al rischio della Società è estremamente contenuto.

I servizi di investimento per i quali è stata chiesta ed ottenuta l'autorizzazione escludono implicitamente l'esercizio di attività per loro natura a rischio elevato (negoziazione in conto terzi e in conto proprio ed assunzione di impegni a fronte del collocamento di strumenti finanziari).

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, quasi esclusivamente italiane, rappresenta un fattore naturale di mitigazione dei rischi.

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 dei rischi:

- 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.

La particolare prudenza che orienta le scelte strategiche della Società determina un valore potenziale dei rischi finanziari estremamente limitato in rapporto alla dimensione dei mezzi propri.

L'analisi condotta con riferimento all'attività concretamente svolta dalla Società – e coerentemente con quanto previsto dall'allegato A al Titolo III, Capitolo 1 della circolare 285 della Banca d'Italia – ha portato alla individuazione dei rischi meritevoli di valutazione, di gestione, di monitoraggio e alla definizione della seguente "Mappa dei rischi" :

<u>RISCHI FINANZIARI</u>	<u>RISCHI DI BUSINESS</u>	<u>RISCHI DI STRUTTURA</u>
RISCHI DI MERCATO - Rischio di posizione - Rischio di regolamento - Rischio di cambio	RISCHI DEI SERVIZI DI INVESTIMENTO - Gestione di portafogli - Ricezione e trasmissione di ordini - Collocamento di strumenti finanziari - Consulenza in materia di investimenti	RISCHI OPERATIVI - Rischio organizzativo, di processo e delle risorse umane - Rischio legale e contrattuale - Rischio del presidio contabile e gestionale - Rischio del sistema informatico - Rischio da servizi dati in <i>outsourcing</i>
RISCHI DI CREDITO - Rischio di credito - Rischio di controparte - Rischio di concentrazione - Rischio di liquidità		ALTRI RISCHI - Rischio reputazionale - Rischio di <i>compliance</i> - Rischio di continuità operativa - Rischio di errata informativa finanziaria

Rischio di Mercato

Rientrano in questa categoria i rischi all'avverarsi dei quali possono determinarsi perdite di natura finanziaria e patrimoniale.

Il Rischio di mercato si suddivide in diverse tipologie:

- Il Rischio di posizione, che esprime il rischio che deriva alla Società dall'oscillazione del prezzo degli strumenti finanziari per fattori dipendenti dall'andamento dei mercati e dalla situazione dell'emittente;
- Il Rischio di regolamento, che esprime il rischio connesso con la mancata consegna alla scadenza del contratto degli strumenti finanziari o degli importi in denaro dovuti dalla controparte;
- Il Rischio di cambio, che esprime l'esposizione della Società alle oscillazioni dei corsi delle valute, ad esclusione di quelle in valuta locale .

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.

In particolare:

Il Rischio di controparte esprime il rischio che la controparte di una transazione risulti inadempiente prima del regolamento definitivo dei flussi finanziari della transazione stessa.

Il Rischio di concentrazione rappresenta un presidio all'instabilità patrimoniale derivante dall'entità dei crediti concessi ad un unico cliente (o ad un gruppo di clienti connessi) in rapporto al patrimonio della Società, con l'obiettivo di limitare la perdita massima in caso di insolvenza della controparte e mantenere un soddisfacente grado di frazionamento del rischio.

Rischi di business

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.

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.

E' 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 e funzionale ed un sistema amministrativo e contabile in grado di riflettere con tempestività, chiarezza e fedeltà i fatti aziendali.

Per la valutazione dei Rischi Operativi la Società tiene come primo riferimento le regole previste dalla normativa di vigilanza prudenziale ed, in particolare, in relazione alle dimensioni ad alla limitata complessità della attività svolta, il metodo base (Art. 315 del CRR) consistente nella verifica

costante di un requisito patrimoniale pari al 15% della media degli ultimi tre valori annuali del "margine di intermediazione" (come determinato dall'Art. 316 del CRR).

In aggiunta a quanto precede sono utilizzate le seguenti tecniche di valutazione/misurazione 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).

I Rischi Operativi ritenuti rilevanti per l'effettiva attività esercitata dalla Società sono stati catalogati nelle seguenti categorie:

- Rischio organizzativo, di processo e delle risorse umane;
- Rischio legale e contrattuale;
- Rischio del presidio contabile e gestionale;
- Rischio del sistema informatico;
- Rischio da servizi dati in outsourcing.

Sistemi e controlli

Nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2010 è stato definito dal Consiglio di Amministrazione il sistema dei Controlli Interni.

In questa occasione dopo aver costituito la funzione "Gestione del Rischio" e l'unità organizzativa "Antiriciclaggio" è stato anche istituito il Comitato dei Controlli Interni, a livello di Gruppo Ceresio Italia, con l'obiettivo di coordinare adeguatamente le attività svolte dai diversi settori preposti ai controlli interni aziendali.

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.

I Responsabili della diverse funzioni di controllo sono membri effettivi del Comitato dei Controlli Interni, vengono sistematicamente invitati a presenziare alle riunioni periodiche del Collegio sindacale e alle sedute del Consiglio di Amministrazione nelle quali vengono discussi argomenti che prevedano il loro coinvolgimento.

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 Interni 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 ICAAP/ILAAP;
- 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. 435, comma 2 del Regolamento CRR.
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
Matteo Manfredi	Consigliere indipendente	3	=
Stefano Premoli Trovati	Consigliere indipendente	3	7

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.

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 Ceresio SIM riclassificato secondo i criteri dettati nel Regolamento CRR – e tecnicamente recepiti negli schemi predisposti dalla Banca d'Italia per le segnalazioni periodiche di Vigilanza – è rappresentativo dei *Fondi propri* posti a copertura dei rischi determinati dalle regole di vigilanza prudenziale.

Alla data del 31 dicembre 2018 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 31.12.2018 del Capitale primario di classe 1 (CET1), evidenziando che esso non tiene conto della destinazione dell'utile relativo all'esercizio 2018 (pari a € 455.173) approvato dall'assemblea del 10 maggio 2019.

Voce	Importo in €
Capitale versato	14.000.000
Utili non distribuiti di anni precedenti	6.405.556
Altre componenti di conto economico accumulate	(37.135)
Altre riserve	405.205
(Altre attività immateriali, importo al lordo dell'effetto fiscale)	(111.883)
Totale Capitale Primario di classe 1	20.661.744

3. **Requisiti di capitale**

In conformità alle indicazioni contenute nella Comunicazione della Banca d'Italia del 31 marzo 2014 - avente ad oggetto "*SIM e gruppi di SIM – applicazione della nuova normativa prudenziale europea*"- la Ceresio SIM, tenuto conto dei servizi di investimento autorizzati e della propria operatività, appartiene alle SIM ad autorizzazione limitata ex art. 95 del CRR e risulta, pertanto, soggetta al calcolo dei requisiti di capitale secondo le disposizioni degli artt. 92, paragrafo 1 e 2 e 95 del CRR.

Non risultano applicabili gli obblighi di monitoraggio relativi alla liquidità (art. 6, par.4 CRR) e alla leva finanziaria (art. 7, par. 5 CRR).

In applicazione di quanto precede, l'ammontare del requisito di capitale è rappresentato dal maggiore tra:

- l'importo determinato dall'applicazione di un moltiplicatore pari a 12,5 volte il 25% delle spese fisse generali (ex art. 97 CRR);
- la somma degli elementi definiti nell'art. 92 CRR, comma 3, lettera da a) a d) ed f).

Alla data del 31 dicembre 2018 l'importo più elevato tra i due aggregati di riferimento risultava quello relativo alle spese fisse generali (pari ad Euro 16.118.778.=) che, ponderato per il coefficiente di coperture patrimoniali complessive richieste dalla normativa prudenziale sui Fondi propri del 8% determinava, alla data, un Requisito patrimoniale di Euro 1.289.502.= a copertura del quale la Società deteneva – come illustrato nel capitolo precedente – Fondi propri per Euro 20.661.744.=

* * *

Ai fini di una esaustiva informativa risulta opportuno evidenziare che la Banca d'Italia ad esito del proprio processo di revisione prudenziale (SREP) ha comunicato alla Società – in data 28 aprile 2017 – i coefficienti di capitale da detenere nelle seguenti misure:

- coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET 1 ratio) pari al 6,15% (di cui 4,5% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 1,65% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati a esito dello SREP);
- coefficiente di capitale di classe 1 (Tier 1 ratio) pari al 8,25% (di cui 6% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 2,25% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati a esito dello SREP);
- coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio) pari al 11% (di cui 8% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 3% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati a esito dello SREP).

Il raffronto tra i Fondi propri e il requisito di capitale derivante dall'applicazione dei coefficienti di capitale sopra indicati (v. tabella seguente) conferma la situazione di significativa sovracapitalizzazione della Società rispetto alle esigenze di capitale determinate in via prudenziale dall'autorità di Vigilanza.

A maggior chiarimento si evidenzia che il più elevato importo del requisito di capitale è pari ad Euro 1.773.066.= che risulta ampiamente coperto dai mezzi propri, pari ad Euro 20.661.744.=

- CET 1 - totale capitale primario di classe 1	20.661.744
- Coperture patrimoniali complessive richieste dalla normativa prudenziale (4,5% esposizioni ponderate per il rischio totali)	725.345,02
- Eccedenza/Deficienza di CET1 - totale capitale primario di classe 1 rispetto alla soglia del 4,5%	19.936.398,67
- Nuove Coperture patrimoniali aggiuntive complessive richieste ad esito dello SREP (6,15 % esposizioni ponderate per il rischio totali)	991.304,85
- Coefficiente del requisito patrimoniale SREP totale (TSCR) : costituito da capitale di CET 1 - (comunicato all'ente dall'autorità competente - Prot.n.0561878/17 del 28/04/2017)	6,15%
- T1 - totale capitale di classe 1	20.661.744
- Coperture patrimoniali complessive richieste dalla normativa prudenziale (6% esposizioni ponderate per il rischi totali)	967.126,69
- Eccedenza/Deficienza di T1 - totale capitale di classe 1 rispetto alla soglia del 6%	19.694.617,00
- Nuove Coperture patrimoniali aggiuntive complessive richieste ad esito dello SREP (8,25 % esposizioni ponderate per il rischio totali)	1.329.799,20
- Coefficiente del requisito patrimoniale SREP totale (TSCR) : costituito da capitale di classe 1 - (comunicato all'ente dall'autorità competente - Prot.n.0561878/17 del 28/04/2017)	8,25%
- Fondi Propri	20.661.744
- Coperture patrimoniali complessive richieste dalla normativa prudenziale (8% esposizioni ponderate per il rischi totali)	1.289.502,25
- Eccedenza/Deficienza di totale Fondi Propri rispetto alla soglia del 8%	19.372.241,44
- Nuove Coperture patrimoniali aggiuntive complessive richieste ad esito dello SREP (11 % esposizioni ponderate per il rischio totali)	1.773.065,59
- Coefficiente del requisito patrimoniale SREP totale (TSCR) - (comunicato all'ente dall'autorità competente - Prot.n.0561878/17 del 28/04/2017)	11,00%

4. 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 alle modifiche al Regolamento congiunto della Banca d'Italia e della Consob del 29 ottobre 2007 e successive modifiche e integrazioni (emanato ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del Testo Unico della Finanza).

Per quanto attiene alle altre Società del Gruppo Ceresio Italia (Global Selection SGR e Eurofinleading Fiduciaria) si evidenzia che la Ceresio SIM, nel suo ruolo di Capogruppo, assicura l'applicazione coerente dei principi guida contenuti nelle *Politiche* da parte delle controllate, tenendo conto delle specificità di ciascun business.

Per quanto attiene alla Società, la sua appartenenza alla 3^a Classe ICAAP rende applicabili una serie di esenzioni, riferite in modo particolare all'obbligo di istituzione del Comitato Remunerazioni e al pagamento di una quota sostanziale della componente variabile in strumenti finanziari.

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 alle *Politiche* 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 Ceresio Italia si basa, in via generale, sul concetto di "remunerazione globale", che include e bilancia:

- componenti fisse, che hanno natura stabile e irrevocabile, determinate e corrisposte 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 ordinaria 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 (figura attualmente non prevista nell'organigramma aziendale), 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 alla 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.

E' 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 alle "figure apicali" (per tali intendendosi i membri della Direzione Generale della Società):
 - A. il 60%, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello dell'esercizio di riferimento;
 - B. il residuo 40% entro il 31 gennaio del secondo (20%) e terzo anno (20%) successivo a quello dell'esercizio di riferimento.
- 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.

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").

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

Inoltre, il pagamento del Bonus sarà condizionato alla sussistenza cumulativa dei seguenti presupposti:

- a. la Società abbia conseguito con riferimento all'esercizio di riferimento – al lordo delle imposte nonché al lordo del Bonus pool - un risultato positivo (di seguito, "Utile") e al lordo di eventuali componenti negative aventi natura straordinaria e non ricorrente, previa delibera da parte del CdA;
- 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. un giudizio sintetico, ove applicato, derivante dalla procedura "Valutazione annua" non inferiore a "sufficiente".

Informativa quantitativa dell'esercizio 2018

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività (inclusa circolare della Banca d'Italia n. 285/2013)

AREA (dati in €/000)	N° Persone *	Componente FISSA	Componente VARIABILE **	TOTALE
Consiglio di Amministrazione	7	150	-	150
Collegio Sindacale	3	56	-	56
Direzione Generale + Business (servizi di investimento e accessori)	9	985	263	1.248
Commerciale	6	710	120	830
Amministrazione e supporto	11	693	69	762
Controllo	4	224	30	254

* inclusi distaccati da altre società del Gruppo, in forza al 31.12.2018

** di competenza del 2018, incluso *welfare benefit*

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

AREA (dati in €/000)	N° Persone *	Componente FISSA	Componente VARIABILE	TOTALE
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	40	-	40
Direzione Generale + Responsabili delle unità di <i>business</i> (servizi di investimento e accessori)	4	726	236	962
Responsabili delle Funzioni di Controllo	3	185	27	212

La componente variabile è stata interamente erogata in contanti.

L'unico soggetto interessato dal differimento del pagamento della remunerazione variabile è stato il Direttore Generale, per il quale sono state accantonate le *tranches* pagabili negli anni 2020 e 2021.

Durante l'esercizio 2018 non sono stati:

- Riconosciuti importi delle remunerazioni differite, pagate ridotte attraverso meccanismi di riduzione dei risultati;
- Effettuati nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto pagati;
- Riconosciuti importi per trattamento di fine rapporto;

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