

Ceresio SIM S.p.A.

Informativa al pubblico
al 31 dicembre 2023

INDICE

Introduzione e nota metodologica	3
1. Obiettivi e politiche di gestione del rischio (art. 47 IFR)	4
2. Informazioni relative ai Fondi propri	18
3. Requisiti di capitale	19
4. Politiche dei fondi propri	20
5. Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del personale	21

Introduzione e nota metodologica

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

Nella redazione della presente Informativa, si è tenuto conto della Comunicazione della Banca d'Italia del 4 Aprile 2022 avente ad oggetto "Adempimenti in materia di processo aziendale di stima del capitale interno e dei rischi aziendali (ICARAP) delle SIM nel nuovo quadro regolamentare europeo", nonché della più recente Comunicazione del 15 Marzo 2024 in materia di Adempimenti ICARAP. A tale riguardo, giova difatti rammentare come, a decorrere dal 28/06/2021 non sono più applicabili le disposizioni del precedente framework regolamentare, bensì è stato applicato il nuovo quadro normativo per le c.d. "imprese di investimento" (Dir. UE 2019/2034 (IFD) e Reg. UE 2019/2033 (IFR)), tra cui la Sim rientra. Inoltre, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (GU n. 10, suppl. ord. n. 2) in data 13 gennaio 2023 del Provvedimento Banca d'Italia emanato il 23 dicembre 2022, recante il "Regolamento in materia di Vigilanza sulle SIM", si conclude definitivamente il processo di recepimento delle novità introdotte dalla Direttiva (UE) 2019/2034 sulla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento (Investment Firms Directive, IFD) e dal Regolamento (UE) 2019/2033 sui requisiti prudenziali delle imprese di investimento (Investment Firms Regulation, IFR).

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

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

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

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

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

I principi sono dettagliatamente contenuti nel Resoconto ICARAP predisposto annualmente, nonché nel documento "*Sistema di gestione del rischio d'impresa*", che definisce le misure di gestione dei rischi idonee a garantire la loro adeguatezza rispetto al profilo di rischio e alla strategia della Società. Quest'ultimo viene periodicamente valutato e, se del caso, aggiornato da parte del Consiglio di Amministrazione. La versione più recente è stata approvata in data 27 Luglio 2023.

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

Mappa dei rischi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Rischi regolamentari (o “di business”):**
 - Rischi per la clientela (RtC)
 - Attività gestite (K-AUM)
 - Denaro dei clienti detenuto (K-CMH)
 - Attività salvaguardate e gestite (K-ASA)
 - Ordini dei clienti trattati (K-COH)
 - Rischi per il mercato (RtM)
 - Rischio di posizione netta (K-NPR)
 - Rischi per l'impresa (RtF)
 - Flusso di negoziazione giornaliero (K-DTF)
- **Rischi non regolamentari**
 - Rischio di credito
 - Rischio di tasso di interesse
 - Rischio strategico e di business
 - Rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo (AML):
 - Rischio operativo, tra cui:
 - rischio di condotta
 - rischio di reputazione
 - rischio informatico (IT)
 - altri rischi operativi;
- **Altri Rischi non regolamentari**
 - Rischi climatici-ambientali
 - Rischi contingenti al ciclo economico
 - Altri rischi proprietari
 - rischio di mercato
 - rischio di credito
 - rischio di liquidità

RISCHI REGOLAMENTARI (o “DI BUSINESS”)

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

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

Per quanto riguarda il requisito determinato dallo studio dei K-factors, si riportano nel seguito i profili di rischio definiti dalla normativa e ritenuti rilevanti stante l'operatività della SIM, nonché la rispettiva metodologia di calcolo.

o **Rischi per la clientela (RtC)**

- **K-AUM:** l'AUM è la media mobile del valore del totale delle attività mensili gestite, misurato l'ultimo giorno lavorativo di ognuno dei 15 mesi precedenti convertito nella valuta funzionale dei soggetti a quella data, escludendo gli ultimi tre valori mensili. L'AUM è la media aritmetica dei restanti 12 valori mensili. Il K-AUM è calcolato il primo giorno lavorativo di ogni mese.
- **K-CMH:** il CMH è la media mobile del valore del totale del denaro dei clienti detenuto, misurato al termine di ciascun giorno lavorativo durante i nove mesi precedenti, escludendo gli ultimi tre mesi. Il CMH è la media aritmetica dei valori giornalieri dei sei mesi restanti. Il K-CMH è calcolato il primo giorno lavorativo di ogni mese.
- **K-ASA:** l'ASA è la media mobile del valore del totale delle attività giornaliere salvaguardate e gestite, misurato al termine di ciascun giorno lavorativo durante i nove mesi precedenti, escludendo gli ultimi tre mesi. L'ASA è la media aritmetica dei valori giornalieri dei sei mesi restanti. Il K-ASA è calcolato il primo giorno lavorativo di ogni mese.
- **K-COH:** il COH è la media mobile del valore del totale giornaliero degli ordini dei clienti trattati, misurato nel corso di ciascun giorno lavorativo per i sei mesi precedenti, escludendo gli ultimi tre mesi. Il COH è la media aritmetica dei valori giornalieri dei tre mesi restanti. Il K-COH è calcolato il primo giorno lavorativo di ogni mese.

o **Rischi per il mercato (RtM)**

- **K-NPR:** è calcolato secondo uno dei metodi seguenti:
 - a) il metodo standardizzato di cui alla parte tre, titolo IV, capi 2, 3 e 4, del Reg. UE n. 575/2013;
 - b) il metodo standardizzato alternativo di cui alla parte 3, titolo IV, capo 1 bis, del Reg. UE n. 575/2013;
 - c) il metodo alternativo dei modelli interni di cui alla parte tre, titolo IV, capo 1 ter, del Reg. UE n. 575/2013

La SIM, data la natura e le dimensioni delle proprie attività, ha adottato il c.d. metodo standardizzato.

- **Rischi per l'impresa (RtF)**
 - **K-DTF:** il DTF è la media mobile del valore del flusso di negoziazione giornaliero totale, misurato nel corso di ciascun giorno lavorativo per i nove mesi precedenti, escludendo gli ultimi tre mesi.

RISCHI NON REGOLAMENTARI

- **Rischio di Credito**

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

A tale riguardo, le regole della Casa Madre prevedono che le società figlie non possono concedere finanziamenti alla clientela. Pertanto, il rischio di credito così come convenzionalmente inteso non risulta pertinente per l'operatività della SIM e delle controllate.

Per quanto invece concerne il **Rischio di controparte**, anch'esso riconducibile al più generale rischio di credito, quest'ultimo esprime il rischio che la controparte di una transazione risulti inadempiente prima del regolamento definitivo dei flussi finanziari della transazione stessa.

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

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

- **Rischio di Tasso di interesse**

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

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

- **Rischi di struttura**

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

- Rischio strategico e di business relativo ai servizi di investimento: rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da

decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo

- Rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo (AML): rappresenta il rischio attuale o prospettico di perdite derivanti dalle ripercussioni, anche reputazionali, di attività di riciclaggio e finanziamento al terrorismo

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

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

Conseguentemente, i rendimenti ottenuti dalle Gestioni di portafogli hanno una notevole influenza sulla redditività della Società. Appare, quindi, evidente come il concretizzarsi dei rischi di *business* possa negativamente riflettersi sulla percezione della qualità del servizio prestato da parte dei clienti, generando eventualmente la perdita di masse gestite o l'interruzione del flusso di ordini e, nei casi estremi, possibili contenziosi.

In ultimo, con particolare riferimento al rischio AML, gli esercizi periodici di autovalutazione in materia di rischio antiriciclaggio e finanziamento al terrorismo non hanno riscontrato specifiche criticità connesse alla clientela oggetto dei servizi di investimento prestati, riducendo l'esposizione a tale fonte di rischio. Inoltre, nell'ambito del risk assessment dei processi aziendali, nonché delle verifiche di Compliance e Internal Audit sull'area, non sono emerse particolari criticità.

- **Rischi operativi**

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

- rischio di condotta: rappresenta il rischio attuale o prospettico di perdite conseguenti un'offerta inappropriata di servizi d'investimento, inclusi casi di condotta intenzionalmente inadeguata o negligente
- rischio di reputazione: il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine dell'impresa d'investimento da parte di clienti, controparti, azionisti dell'impresa d'investimento, investitori o autorità di vigilanza

- rischio informatico (IT): il rischio di perdite corrente o potenziale dovuto all'inadeguatezza o al guasto di hardware e software di infrastrutture tecniche suscettibile di compromettere la disponibilità, l'integrità, l'accessibilità e la sicurezza di tali infrastrutture e dei dati

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

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

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

- di natura qualitativa: basate principalmente sulla raccolta di giudizi soggettivi mediante tecniche di auto diagnosi, consentendo di tenere conto di eventuali modifiche ai processi operativi (rilevano a questo proposito le risultanze delle verifiche delle funzioni di Revisione interna e di Compliance, il Risk Assessment condotto periodicamente dalla Funzione Risk Management o altre attività di monitoraggio svolte internamente quali l'analisi della rassegna stampa per identificare eventuali criticità reputazionali, indagini sui risultati conseguiti dal settore e dai competitors, ...);
- di natura quantitativa: basate sulla raccolta di dati storici di perdita – dove presenti – che possano contribuire a misurare, valorizzando un'adeguata base statistica, l'esposizione al rischio operativo ed indirizzare gli interventi sulle aree a maggiore criticità (ad esempio: verifica del conto errori).

ALTRI RISCHI NON REGOLAMENTARI

o Rischi climatici ed ambientali

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

Durante il corso del 2022, a livello di Gruppo Ceresio è stato avviato un Progetto ESG che coinvolge tutte le società, incluse quelle italiane, gestito e sotto la diretta supervisione del Comitato di coordinamento del Gruppo, con il coinvolgimento, ove opportuno, ed un'informativa diretta ai Consigli di amministrazione delle varie entità. Tale comitato direttivo coordina e rivede tutte le attività ESG in corso di implementazione, monitora attivamente l'evoluzione delle pratiche e degli standard aziendali in Italia e a livello internazionale, nonché partecipa, attraverso il proprio personale, a gruppi di riflessione a livello di settore per migliorare l'integrazione dei fattori di sostenibilità. In tale ambito, il Gruppo – e, con esso, Ceresio SIM – mira ad integrare in modo sempre più strutturato la valutazione dei temi di natura climatica ed ambientale nelle proprie attività, sia in termini di aree di business eventualmente da rafforzare o costituire, sia in termini di profili di rischio a cui i portafogli oggetto di gestione ed amministrazione, nonché le Società del gruppo stesso, sono esposti. Altresì, è stata condotta un'analisi quadro operativo aziendale ai fini ESG, incentrata sulla misurazione della nostra impronta di carbonio aziendale e l'implementazione di una serie di iniziative volte a mitigare l'impatto del Gruppo sull'ambiente (in particolare le emissioni di gas a effetto serra e l'impronta di carbonio).

La valutazione e l'apprezzamento dei temi di natura climatico ed ambientale si articola e si sostanzia, dunque, in prima battuta, mediante misure inerenti la governance aziendale. In sintesi, a titolo illustrativo:

- al fine di sviluppare ed accrescere le competenze e la sensibilità sulle tematiche in oggetto, è stato avviato un programma di formazione dell'Organo di Amministrazione della Società, mediante corsi di formazione ad hoc ai consiglieri e ai Sindaci, nonché ai membri dell'Alta Direzione; durante il mese di Febbraio 2023, sono stati organizzati, con il coinvolgimento di un primario studio legale, incontri formativi per i consiglieri inerenti i recenti sviluppi normativi in materia di investimenti sostenibili, gli impatti sugli intermediari finanziari, le aspettative delle Autorità e i conseguenti adempimenti per le Società. Tale attività è stata pianificata anche per l'anno 2024.
- durante il corso dell'anno 2023, Ceresio SIM ha istituito, all'interno dell'organigramma aziendale, un Comitato ESG che si riunisce almeno trimestralmente e che si occupa di analizzare le evoluzioni regolamentari, le iniziative intraprese, le eventuali richieste ed i mutati fabbisogni della clientela, il grado di esposizione ai rischi climatici e ambientali, i riflessi degli stessi sull'offerta commerciale ed il relativo pricing; il Comitato discute ed esamina le istanze di tutte e tre le entità del Gruppo Ceresio Italia; è stato pertanto redatto ed approvato dal CdA un Regolamento del Comitato e la prima sessione si è tenuta nel mese di Luglio 2023
- nel corso del 2022 è stata redatta una policy volta ad individuare i criteri di profilazione ESG della clientela, di assegnazione del rating ESG interno di Ceresio SIM ai prodotti e della verifica di congruenza tra profilo e prodotto sottoscritto dal cliente;

- al fine di valutare in modo strutturato gli strumenti finanziari detenuti nei portafogli della clientela, la Società, nell'ambito di un accordo di Gruppo, ha deciso di acquisire dati specializzati da un fornitore esterno ed indipendente che raccoglie e distribuisce i dati critici, al termine di un processo che ha previsto l'analisi e l'utilizzo per un determinato periodo di tempo di fornitori concorrenti;
- la Remuneration Policy di Ceresio SIM è stata integrata per prevedere un gate relativo al rispetto degli obblighi in materia di sostenibilità per poter accedere alla componente variabile della remunerazione;
- come descritto nel "Piano di Azione ESG" richiesto alle imprese di investimento dalla Banca d'Italia con comunicazione prot. N. 1940295/22 del 28 dicembre 2022, Ceresio SIM ha condotto durante il corso dell'anno un Risk Assessment sulla potenziale esposizione e sugli eventuali impatti dei profili di rischio climatico-ambientali, in termini di rischi di business e rischi proprietari. Con particolare riferimento ai rischi operativi, tali analisi sono state altresì approfondite e formalizzate nell'ambito dell'aggiornamento annuale della mappatura dei rischi e del Risk Assessment dei processi aziendali. Più in generale, le funzioni di controllo hanno integrato il monitoraggio di tali rischi nelle proprie mappature, fornendo adeguata informativa ai preposti organi aziendali.

Nella predisposizione delle iniziative illustrate, coerentemente con le linee guida formulate da EBA nel "Report on incorporating ESG risks in the supervision of investment firms", è stata evidentemente considerata la dimensione e la complessità della Sim, adottando, alla luce del profilo di minore materialità dei rischi in esame, un principio di proporzionalità.

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

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

In linea con le priorità d'investimento dichiarate, che consistono nell'ottenere rendimenti superiori corretti per il rischio affidandosi a "talenti" d'investimento esterni, la Società sta tuttavia mantenendo una adeguata flessibilità per soddisfare eventuali e specifiche richieste ESG che si dovessero manifestare da parte della clientela.

Dall'altro lato, con particolare riferimento al Materiality Test condotto sui profili di rischio climatici-ambientali, giova evidenziare come, in prima analisi, la categoria di rischio che maggiormente è

connessa a tali profili – il rischio di credito – in virtù della mancata concessione di finanziamenti alla clientela, non è presente, in generale, nel sistema dei rischi delle SIM (come altresì riscontrabile dal nuovo framework prudenziale IFD/IFR) e, nello specifico, della Ceresio SIM.

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

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

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

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

- o **Rischi contingenti al ciclo economico**

Facendo riferimento alla valutazioni effettuate nell'ambito del Resoconto ICARAP redatto nel 2023, seppur siano decorsi solo 12 mesi, si è assistito ad un repentino cambiamento nello scenario macro-economico. Se l'anno precedente, lo scenario, colpito dalla pandemia Covid19 – e da conseguenti e significative iniezioni di liquidità da parte delle banche centrali – e dal protrarsi del conflitto russo-ucraino e della contrazione dell'offerta di svariate catene produttive, rendeva opportuno valutare i potenziali impatti sulla situazione patrimoniale e reddituale della Società a fronte dello straordinario periodo di elevata inflazione e rialzo dei tassi di interesse, ad oggi, proprio a fronte del rapido ciclo di rialzi, le economie internazionali sono caratterizzate da dinamiche dei prezzi e spread creditizi in contrazione, nonché da aspettative di tagli dei tassi da parte delle banche centrali.

Più in generale, per quanto concerne il rischio di tasso di interesse, e rinviando alla sezione dedicata per ulteriori dettagli, si richiama come, non effettuando la Società attività di finanziamento alla clientela, tale profilo di rischio non risulta rilevante ai fini delle presenti analisi. Allo stesso modo, come dettagliato in seguito, non rileva in modo significativo il livello dei tassi di interesse, nè di breve periodo (a titolo esemplificativo, Euribor 3 mesi), nè di lungo periodo (a titolo esemplificativo, BTP 10 anni).

Per quanto attiene invece ai potenziali effetti della dinamica, prima inflattiva ed ora deflattiva, registrata nel corso dell'ultimo biennio nei principali mercati sviluppati, non emergono particolari elementi di sensibilità delle voci reddituali della Società.

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

Dal lato dei costi, non si registrano invece, tra le principali voci di spesa, poste particolarmente esposte al livello dei tassi di interesse e alla loro dinamica. In particolare, la principale voce dei costi della Società è rappresentata dai costi del personale, solo marginalmente correlata alle scelte di politica monetaria, in particolare con riguardo alle remunerazioni riconosciute al personale più rilevante, guidate, sia considerando il profilo qualitativo che quantitativo dei rapporti di lavoro, da driver di differente natura.

Allo stesso modo, le altre voci rilevanti, quali i canoni di locazione dell'immobile sede degli uffici aziendali ed i costi associati ai principali fornitori, presentano una limitata sensibilità al livello dei tassi di interesse, senza impatti significativi sulla stabilità patrimoniale e reddituale della Società. La Società non ha inoltre in essere finanziamenti bancari.

Non si identificano ulteriori rischi contingenti tali da generare significative variazioni dell'equilibrio aziendale.

- o **Altri rischi proprietari**

Ai fini di identificare potenziali profili di rischio non considerati nelle precedenti fattispecie e per garantire coerenza con le analisi effettuate a livello di Gruppo, nonché con le analisi interne elaborate negli esercizi precedenti, viene nel seguito rappresentata un'analisi delle eventuali ed ulteriori fonti di rischio proprietario.

- **Rischi 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 esprime il rischio che deriva alla Società dall'oscillazione del prezzo degli strumenti finanziari detenuti per fattori dipendenti dall'andamento dei mercati e dalla situazione dell'emittente;
- il Rischio di regolamento esprime il rischio connesso con la mancata consegna alla scadenza del contratto degli strumenti finanziari o degli importi in denaro dovuti dalla controparte nell'ambito degli ordini trasmessi in relazione ai conti di proprietà della Società;

- il Rischio di cambio esprime l'esposizione della Società alle oscillazioni dei corsi delle valute, ad esclusione di quelle in valuta locale. Rientrano in tale categoria le operazioni che prevedono clausole di indicizzazione collegate all'andamento dei tassi di cambio con una determinata valuta e le posizioni in oro e strumenti derivati sull'oro.

Tali rischi, siano essi riconducibili ai portafogli della clientela, siano essi connessi agli investimenti di proprietà, risultano essere già incorporati all'interno degli indicatori calcolati con la metodologia dei K-factor. Giova inoltre ricordare come la Società non effettua attività di trading e di negoziazione in conto proprio: ad eccezione di limitate posizioni in ottica di medio-lungo periodo, la politica formulata dal Consiglio di Amministrazione prevede la detenzione delle proprie disponibilità in forma liquida o in strumenti prontamente esigibili (titoli di stato a ridotta duration).

- **Rischi di Liquidità**

Il rischio di liquidità esprime il rischio che le attività a vista, o prontamente liquidabili senza incorrere in perdite in conto capitale, non riescano a fronteggiare adeguatamente gli impegni a vista o a breve termine della Società.

Al fine di garantire che il rischio di liquidità sia adeguatamente fronteggiato anche in potenziali e straordinarie situazioni critiche, come definito dalla normativa vigente IFD/IFR, le imprese di investimento devono detenere un volume di attività liquide pari ad almeno un terzo del requisito relativo alle spese fisse generali calcolati conformemente all'articolo 13, paragrafo 1 del Reg. UE 2019/2033 (IFR), equivalente, in altri termini, all'importo delle spese fisse generali mensili.

La riserva di liquidità può essere costituita da depositi a vista presso aziende di credito (rientranti nell'elenco delle controparti periodicamente approvate dal Consiglio di Amministrazione) o da Titoli governativi a duration limitata (<36 mesi) denominati in Euro e prontamente liquidabili.

La Società monitora nel continuo il rispetto di tale indicatore, al fine di identificare, da un lato, la conformità ai requisiti regolamentari e alle linee guida interne, dall'altro anomalie nel livello dei costi medi mensili e, in altri termini, del fabbisogno di liquidità.

All'esito dei controlli operati durante il corso dell'anno, la Società mostra una situazione di continua e sostanziale copertura dei fabbisogni di liquidità.

Sistemi e controlli

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

Le stesse funzioni di controllo quindi:

- non dipendono gerarchicamente da alcun responsabile di aree operative;

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

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

- informativa al Consiglio di Amministrazione sull'esito delle attività svolte in occasione di ogni seduta dell'organo collegiale;
- chiarimenti in ordine alle verifiche effettuate, ogni qualvolta il Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale ne facciano richiesta;
- una relazione annuale relativa alle verifiche svolte nel corso dell'anno di riferimento, agli esiti delle stesse, alle proposte formulate ed alle eventuali soluzioni adottate;
- 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 dalle funzioni di controllo sono tempestivamente trasmessi al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Collegio sindacale, oltre che alle rispettive Funzioni di controllo della Capogruppo.

Per quanto attiene in particolare alla Funzione di Gestione del Rischio, questa, tra gli altri compiti:

- 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.
- supervisiona l'aggiornamento periodico, con cadenza almeno annuale, delle stime di consenso da parte dei c.d. "process/risk/control owner" in termini di impatto, probabilità e livello di copertura assicurato dai controlli (Risk Control Self-Assessment);

- concorre alla definizione del processo di ICARAP e alla predisposizione del relativo Resoconto annuale da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, prima dell'invio alla Banca d'Italia; in tale contesto, concorre all'effettuazione delle prove di *stress testing*;
- verifica l'adeguatezza e l'efficacia delle misure adottate per rimediare alle carenze eventualmente riscontrate e per assicurare la gestione di nuovi rischi identificati
- svolge le attività necessarie alla misurazione su base consolidata dei rischi riferiti alle società facenti parte del Gruppo Ceresio Italia.

Informazioni previste dall'art. 48 IFR.

Numero di incarichi di amministratore affidati ai membri dell'organo di gestione

Nominativo	Carica nel CdA	Incarichi presso altre Società del settore finanziario	Incarichi presso altre Società non finanziarie
Carlo Maurizio Solaro del Borgo	Presidente	7	3
Giacomo Foglia	Vice Presidente	6	3
Antonio Foglia	Consigliere	6	4
Federico Foglia	Consigliere	4	7
Francesco Guasti	Consigliere	1	1
Gabriele Corte	Consigliere	1	
Matteo Manfredi	Consigliere indipendente	1	1
Francesco Freschi	Consigliere indipendente	2	1

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

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

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

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

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

Informazioni relative ai Fondi propri

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

Alla data del 31 dicembre 2023 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 31.12.2023 del Capitale primario di classe 1 (CET1).

Fondi Propri - Ceresio SIM	2023
Strumenti di capitale interamente versati	14.000.000
Utili non distribuiti di anni precedenti	9.042.848
Altre componenti di conto economico accumulate	-167
Altre riserve	539.469
Deduzioni - Altre attività immateriali	-156.463
Capitale Primario di Classe 1	23.425.687

Analogamente, la struttura patrimoniale del Gruppo Ceresio Italia presenta le medesime caratteristiche; quest'ultima è costituita dai Fondi Propri della subholding e delle due controllate, composti da strumenti contabili esclusivamente di tipo tradizionale.

Si segnala per completezza che, ai fini dei calcoli della consistenza dei Fondi Propri, assume particolare rilievo l'importo contabilizzato per rappresentare l'avviamento societario, pari a 5,179 milioni di Euro e dedotto dal Capitale Primario di Classe 1.

Fondi Propri - Gruppo Ceresio SIM	2023
Strumenti di capitale interamente versati	14.000.000
Utili non distribuiti di anni precedenti	9.751.851
Altre componenti di conto economico accumulate	-57
Altre riserve	2.207.603
Deduzioni - Altre attività immateriali	-5.391.608
Capitale Primario di Classe 1	20.567.789

Requisiti di capitale

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

Il Capitale Interno Complessivo determinato dal Consiglio di Amministrazione ammonta a 4,05 milioni di euro per il 2023 e risulta largamente fronteggiato dai soli Fondi Propri, il cui importo è pari a 23.426 milioni di euro. Nelle simulazioni future, il Capitale Interno varia tra i 4,25 e i 4,35 milioni euro (4,75 milioni in situazioni di stress), importi sempre largamente coperti dai fondi propri.

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

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

CERESIO SIM - RATIO PATRIMONIALI	2023	2024	2025	2025 \$
FONDI PROPRI	23.426	22.880	22.255	20.845
TIER1 Capital	23.426	22.880	22.255	20.845
CET1 Capital	23.426	22.880	22.255	20.845
REQUISITO DI FONDI PROPRI	1.712	1.842	1.878	1.878
CET1 ratio	1369%	1242%	1185%	1110%
Tier1 ratio	1369%	1242%	1185%	1110%
Total Capital ratio	1369%	1242%	1185%	1110%
CAPITALE INTERNO COMPLESSIVO	4.050	4.250	4.350	4.750
Rapporto di copertura (FONDI PROPRI/CIC)	578%	538%	512%	439%

Analoghe conclusioni possono essere formulate ampliando l'analisi al Gruppo Ceresio Italia: il rapporto di copertura tra i Fondi Propri del Gruppo ed il Requisito dei Fondi Propri permane in area 5-8, sia negli anni futuri oggetto di analisi, sia in condizioni ordinarie e di stress. Il rapporto di copertura rimane elevato anche in relazione al Capitale Interno Complessivo.

GRUPPO CERESIO ITALIA - RATIO PATRIMONIALI	2023	2024	2025	2025 \$
FONDI PROPRI	20.568	19.199	17.839	15.660
TIER1 Capital	20.568	19.199	17.839	15.660
CET1 Capital	20.568	19.199	17.839	15.660
REQUISITO DI FONDI PROPRI	2.596	2.976	3.035	3.035
CET1 ratio	792%	645%	588%	516%
Tier1 ratio	792%	645%	588%	516%
Total Capital ratio	792%	645%	588%	516%
CAPITALE INTERNO COMPLESSIVO	5.850	6.450	6.650	7.350
Rapporto di copertura (FONDI PROPRI/CIC)	352%	298%	268%	213%

Politiche dei fondi propri

In linea con quanto previsto dalle comunicazioni Banca d'Italia del 4 aprile 2022 e del 15 marzo 2024, il capitale interno complessivo è stato determinato secondo un approccio building block, calcolando l'esposizione a tutte le singole tipologie di rischi ed aggregando opportunamente le quote di capitale ad essi allocate.

Si riporta di seguito la quantificazione del capitale interno a fronte di ciascun rischio, e quello complessivo, per il periodo 2023-2025, sia per la Ceresio SIM, sia per il Gruppo Ceresio Italia.

CERESIO SIM - CAPITALE INTERNO COMPLESSIVO	IN CONDIZIONI							
	31.12.2023		ORDINARIE 31.12.2024		31.12.2025		STRESSATE 31.12.2025	
	Esposizione al rischio	Capitale Interno						
(i) RISCHI COPERTI DAI REQUISITI REGOLAMENTARI	1.750	1.750	1.850	1.850	1.900	1.900	1.900	1.900
(a) Requisito patrimoniale minimo permanente	150	150	150	150	150	150	150	150
(b) Requisito relativo alle spese fisse generali	1.750	1.750	1.850	1.850	1.900	1.900	1.900	1.900
(c) Requisito relativo ai fattori K totali	860	860	880	880	910	910	910	910
<i>Rischi per il cliente (Risk-To-Client) [RTC]</i>	802	810	828	830	845	840	845	840
attività gestite K-AUM	155	140	160	140	163	170		
denaro dei clienti detenuto K-CMH	230	230	238	240	240	250		
attività salvaguardate e gestite K-ASA	415	420	430	430	430	440		
ordini dei clienti trattati K-COH	1	-	1	-	1	-		
<i>Rischi per il mercato (Risk-to-Market) [RIM]</i>	44	50	45	50	44	50	44	50
margini di compensazione fornito K-CMG	44	50	45	45	45	-		
<i>Rischi per l'impresa (Risk-to-Firm) [RIF]</i>	0	-	0	-	0	-	-	-
flusso di negoziazione giornaliero K-DTF	0	-	0	-	0	-		
(ii) RISCHI NON COPERTI DAI REQUISITI REGOLAMENTARI	2.203	2.300	2.077	2.400	2.138	2.450	2.504	2.850
Rischio di credito	7	50	6	50	15	50	66	100
Rischio di tasso di interesse	-	-	-	-	-	-	-	-
Rischio strategico e di business	672	700	694	800	705	800	960	1.100
Rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo (AML)	336	350	347	400	352	400	480	550
Rischio operativo	1.187	1.200	1.050	1.150	1.066	1.200	998	1.100
(iii) ALTRI RISCHI NON COPERTI DAI REQUISITI REGOLAMENTARI	-	-	-	-	-	-	-	-
Rischi climatici-ambientali	-	-	-	-	-	-	-	-
Rischi contingenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri rischi proprietari	-	-	-	-	-	-	-	-
(i)+(ii)+(iii) CAPITALE INTERNO COMPLESSIVO	3.953	4.050	3.927	4.250	4.038	4.350	4.404	4.750

GRUPPO CERESIO ITALIA - CAPITALE INTERNO COMPLESSIVO	IN CONDIZIONI			
	31.12.2023	ORDINARIE 31.12.2024	31.12.2025	STRESSATE 31.12.2025
	Tipologie di rischio (Eur/000)			
(i) RISCHI COPERTI DAI REQUISITI REGOLAMENTARI	2.600	3.000	3.050	3.050
(a) Requisito patrimoniale minimo permanente	150	150	150	150
(b) Requisito relativo alle spese fisse generali	2.600	3.000	3.050	3.050
(c) Requisito relativo ai fattori K totali	865	900	920	920
<i>Rischi per il cliente (Risk-To-Client) [RTC]</i>	820	850	870	870
attività gestite K-AUM	160	170	170	
denaro dei clienti detenuto K-CMH	240	240	250	
attività salvaguardate e gestite K-ASA	420	440	450	
ordini dei clienti trattati K-COH	-	-	-	
<i>Rischi per il mercato (Risk-to-Market) [RIM]</i>	45	50	50	50
rischio di posizione netta K-NPR	45	50	50	
margini di compensazione fornito K-CMG	-	-	-	
<i>Rischi per l'impresa (Risk-to-Firm) [RIF]</i>	-	-	-	-
default della controparte della negoziazione K-TCD	-	-	-	
flusso di negoziazione giornaliero K-DTF	-	-	-	
rischio di concentrazione K-CON	-	-	-	
(ii) RISCHI NON COPERTI DAI REQUISITI REGOLAMENTARI	3.250	3.450	3.600	4.300
Rischio di credito	10	10	20	90
Rischio di tasso di interesse	-	-	-	-
Rischio strategico e di business	1.080	1.180	1.210	1.630
Rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo (AML)	540	590	610	820
Rischio operativo	1.620	1.670	1.760	1.760
(iii) ALTRI RISCHI NON COPERTI DAI REQUISITI REGOLAMENTARI	-	-	-	-
Rischi climatici-ambientali	-	-	-	-
Rischi contingenti	-	-	-	-
Altri rischi proprietari	-	-	-	-
(i)+(ii)+(iii) CAPITALE INTERNO COMPLESSIVO	5.850	6.450	6.650	7.350

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*" o "*Il documento*") in conformità alla normativa vigente.

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

Ai sensi della normativa sopra richiamata, le SIM diverse da quelle significative beneficiano della possibilità di disapplicare / applicare in maniera semplificata talune delle regole più stringenti previste dalla normativa medesima. Il riferimento è, in particolare, alle disposizioni, rivolte al solo personale più rilevante, che riguardano l'obbligo di corrispondere una quota parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, l'obbligo di differire l'erogazione di una quota parte della remunerazione variabile¹ e la disciplina dei benefici pensionistici discrezionali.

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

Alla data della redazione del presente documento tanto la media del totale attivo in bilancio e fuori bilancio degli ultimi 4 anni della SIM – pari a 27,39 milioni di euro – quanto la media del totale attivo in bilancio e fuori bilancio degli ultimi 4 anni del Gruppo Ceresio Italia nel suo complesso – pari a 37,56 milioni di euro – sono risultate inferiori alla soglia suddetta.

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

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

¹ Al riguardo, il regolamento 5 dicembre 2019 prevede che "*Le SIM diverse da quelle significative garantiscono il rispetto di tutte le regole previste dalla disciplina, in modo tanto più rigoroso quanto più il personale ha un impatto sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce. Esse, seppur con percentuali e periodi inferiori (...) assicurano comunque che parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo (...)*".

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

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

Il documento è applicabile anzitutto e direttamente a Ceresio SIM.

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

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

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

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione:

- sono fondamentali per favorire la competitività e il governo dell'azienda, attraendo e fidelizzando soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- non devono essere, nel contempo, in contrasto con gli obiettivi, i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e con le strategie di lungo periodo. Devono, inoltre, tener conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari alla Società, così da evitare il prodursi di meccanismi retributivi e incentivanti in conflitto con l'interesse aziendale e del Gruppo;
- devono essere neutrali rispetto al genere del personale e contribuire a perseguire la completa parità tra il personale. Più in particolare, devono assicurare, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento².
- con specifico riguardo ai meccanismi incentivanti, devono assicurare che l'ammontare complessivo delle retribuzioni variabili sia sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Società e non limiti la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Processo decisionale per la definizione delle politiche di remunerazione

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

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

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

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

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

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

In particolare:

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

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

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

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

- Meritocrazia, garantendo un collegamento con la prestazione fornita ed il potenziale futuro;

- Sostenibilità, riconducendo gli oneri retributivi entro valori compatibili con l'equilibrio patrimoniale, economico e finanziario dell'azienda.

Principali caratteristiche del sistema di remunerazione ed incentivazione

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

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

All'interno delle componenti fisse della remunerazione sono inclusi:

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

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

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

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

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

Individuazione del “personale più rilevante”

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

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

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

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

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

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

Componenti il Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

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

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

Direttore Generale

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

Il Direttore Generale riceve benefit concordati contrattualmente.

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

Responsabili delle funzioni di Controllo Interno

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

Responsabili di funzioni "chiave" / Aree di business

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

Rapporto tra componente variabile e componente fissa

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della SIM e delle diverse categorie di personale, in specie quello rientrante tra il personale più rilevante. La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi- anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti.

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 (complessivamente intesa e, dunque, comprensiva di tutte le componenti riconducibili a detta categoria, nel rispetto delle

disposizioni a ciascuna di esse applicabili) spettante ai singoli beneficiari della SIM non potrà essere superiore, in ogni caso, a:

- Per il Personale che si qualifica come Personale più rilevante: **300%** della retribuzione annua fissa lorda del singolo beneficiario;
- Per il personale diverso dal personale più rilevante: **300%** della retribuzione annua fissa lorda del singolo beneficiario;
- Per il personale delle funzioni di controllo: **50%** della retribuzione annua fissa lorda del singolo beneficiario.

Allocazione del "Bonus pool" annuo tra le unità organizzative

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

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

Per le Unità di Business vengono considerati:

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

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

Pagamento del Bonus annuo

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

- 1) con riferimento al personale più rilevante, qualora il bonus deliberato per l'anno di riferimento (comprensivo di tutte le voci riconducibili alla categoria della remunerazione variabile) ecceda l'importo di Euro 50.000 (cinquantamila) ovvero rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua:

- A. il 60% di quanto spettante, sarà corrisposto tempestivamente, non appena sarà concluso il processo di verifica del raggiungimento dei risultati e degli obiettivi cui è subordinata la corresponsione di una remunerazione variabile ("**Acconto**");
- B. quanto al residuo 40% ("**Saldo**"), sarà corrisposto in due tranches, la prima (20%) entro il 31 gennaio del secondo anno successivo a quello dell'esercizio di riferimento e la seconda (20%) entro il 31 gennaio del terzo anno successivo a quello dell'esercizio di riferimento. La percentuale che deve essere oggetto di differimento sarà incrementata al 60% nell'ipotesi in cui il Bonus spettante al soggetto destinatario corrisponda a 10 volte la remunerazione complessiva media di tutto il personale o, comunque, negli altri casi previsti dalla normativa applicabile.

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

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

Condizioni per l'erogazione del Bonus

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

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

Segnatamente, ove il Bonus annuale sia stato liquidato e ricorrendone i predetti presupposti del presente punto, il Consiglio di Amministrazione potrà, nella misura del 100% in caso di

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

Nel caso in cui, per effetto del *Claw back*, il destinatario della *Politica*, relativamente alla quota di *Bonus* annuale corrisposto, riceva un rimborso da parte dell'Amministrazione Finanziaria ovvero altra Amministrazione anche estera, la Società dovrà ricevere notizia di tale restituzione da parte del destinatario della *Politica* entro 30 giorni dalla ricezione del rimborso o della relativa comunicazione. La Società avrà diritto di esigere dal destinatario della *Politica* un versamento per un importo equivalente all'importo rimborsato, nel termine di 30 giorni dalla notifica relativa al rimborso stesso effettuata dal destinatario della *Politica* nei confronti della Società. Nel caso in cui il destinatario della *Politica* abbia diritto a un credito di imposta relativo, a tasse o contributi previdenziali versati dallo stesso o dalla Società per conto del destinatario della *Politica*, in relazione al *Bonus* annuale oggetto di restituzione, la quota di credito calcolato sul tale *Bonus* annuale dovrà essere restituita alla Società entro 30 giorni dal ricevimento della somma stessa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Informativa quantitativa dell'esercizio 2023

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

AREA (dati in €/000)	N° Beneficiari *	Componente FISSA	Componente VARIABILE **	TOTALE
Consiglio di Amministrazione	8	125.000	-	125.000
Collegio Sindacale	3	58.000	-	58.000
Alta Dirigenza (Direttore Generale)	1	350.000	18.000	368.000
Responsabili e addetti alla prestazione dei servizi di investimento	9	782.670	317.000	1.099.670
Area Commerciale	6	704.409	124.000	828.409
Amministrazione e supporto	10	604.233	44.000	648.233
Controllo	4	386.060	41.500	427.560

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

PERSONALE PIU' RILEVANTE	N. BENEFICIARI	REMUNERAZIONI 2023			REMUNERAZIONI EROGATE PER CASSA NEL 2023		
		FISSA	VARIABILE ASSEGNATA	DI CUI DIFFERITA	QUOTA DIFFERIMENTO 2019-2021	QUOTA CASH VARIABILE 2022 EROGATA NEL 2023	EROGATA PER CASSA
Collegio Sindacale	3	58.000	-	-	58.000	-	58.000
Consiglio di Amministrazione	8	125.000	-	-	125.000	-	125.000
Altri componenti del Consiglio di Amministrazione	7	105.000	-	-	105.000	-	105.000
Direttore Generale	1	350.000	18.000	-	350.000	100.000	473.500
Responsabile Direzione Investimenti	1	200.000	65.000	26.000	200.000	-	218.000
Responsabile Corporate Advisory	1	250.000	193.000	77.200	250.000	208.000	458.000
Relazioni con la clientela, Family Office, Consulenti finanziari	6	704.409	124.000	-	704.409	-	717.579
Direttore Operativo	1	125.000	15.000	-	125.000	-	125.000
Responsabile delle funzioni di controllo	1	135.000	18.000	-	135.000	-	153.000

Durante l'esercizio 2023 non sono stati:

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

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