



# POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE



## Indice

1. Premessa .....	3
2. Definizioni .....	3
3. Normativa di Riferimento .....	5
4. Principi generali .....	5
5. Ruoli e Responsabilità nella definizione delle Politiche e delle remunerazioni .....	6
5.1 Assemblea degli azionisti.....	6
5.2 Consiglio di Amministrazione .....	6
5.3 Amministratore Delegato .....	7
5.4 Funzioni aziendali di controllo.....	8
6. Individuazione del Personale più rilevante .....	9
7. Struttura del sistema di remunerazione e incentivazione del Personale.....	10
7.1 Consiglio di Amministrazione .....	10
7.2 Collegio Sindacale .....	11
7.3 Dipendenti .....	11
7.4 Responsabili delle funzioni aziendali di controllo .....	11
7.5 Reti di vendita.....	11
8. Politica pensionistica di fine rapporto .....	12
9. Fringe benefit .....	12
10. Criteri di determinazione ex ante delle componenti variabili .....	12
10.1 Parametri legati alla componente di incentivazione .....	13
11. Modalità di pagamento - Differimento .....	14
12. Criteri di correzione per i rischi .....	15
13. Trasmissione dei dati alle Autorità di Vigilanza.....	15
14. Aggiornamento della politica .....	16
15. Informativa al pubblico.....	16



## 1. Premessa

Il presente documento riporta le politiche di remunerazione e incentivazione (nel seguito “Politiche”) che Camperio SIM S.p.A. (nel seguito “CAMPERIO”, “SIM” o “Società”) adotta a favore del personale, inclusi i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e le funzioni di controllo interno.

Le Politiche predisposte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere delle funzioni di controllo, sono sottoposte all’Assemblea degli azionisti e presentano una validità triennale sulla base del mandato conferito al Consiglio di Amministrazione.

Le Politiche sono predisposte nel rispetto delle norme di legge, di Vigilanza e statutarie.

In aggiunta, nel presente documento, al fine di garantirne una migliore comprensione, ove ritenuto opportuno sono riportati i contenuti dei pertinenti articoli dello Statuto ovvero è fatto rimando ai medesimi. Si precisa che, in riferimento alla classificazione definita nella “Guida per l’attività di vigilanza” in materia di processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP) adottata dalla Banca d’Italia con Circolare n. 269 del 7 maggio 2008, la SIM appartiene alla quarta macro-categoria (Classe 3 ICAAP) e rientra nella categoria degli intermediari “minori”.

Le Politiche si applicano a tutto il personale di CAMPERIO.

## 2. Definizioni

- **“Benefici pensionistici discrezionali”**: quelli accordati, a un dipendente o a gruppi limitati di dipendenti, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall’intermediario per la generalità dei dipendenti.
- **“Commissione di Performance”**: s’intende quanto definito nelle condizioni contrattuali dei servizi prestati alla clientela ovvero: “La commissione di performance è calcolata annualmente con il parametro Time Weighted Return, applicando l’aliquota percentuale stabilita per ciascuna Linea di Gestione e di Consulenza sulla differenza tra il rendimento del Patrimonio di Riferimento alla data di riferimento ed il Benchmark”.
- **“Criteri quantitativi”**: i dati essenzialmente numerici o finanziari che vengono utilizzati per quantificare la retribuzione di un soggetto rilevante (per esempio i volumi di vendita, la definizione degli obiettivi di vendita o di nuovi clienti, etc.).
- **“Criteri qualitativi”**: i criteri diversi dai Criteri quantitativi. Possono riferirsi anche a dati numerici o finanziari utilizzati per valutare la quantità dei risultati del personale più rilevante e/o del servizio alla clientela, per esempio un rendimento sugli investimenti, un numero molto basso di reclami su un’ampia scala temporale, la conformità ai requisiti in materia di regolamentazione (soprattutto le norme di comportamento e, in particolare, la revisione dell’idoneità dei servizi venduti ai clienti) e alle procedure interne, il trattamento equo dei clienti e la soddisfazione degli stessi, etc..
- **“Direttiva CRD 3”**: la Direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.
- **“Direttiva CRD 4”**: la Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013.
- **“Personale”**: i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale; i dipendenti e i collaboratori della SIM.



- **“Dipendenti”**: il personale che è incardinato presso la SIM a) nei seguenti Uffici: Ufficio Back Office, Ufficio Clienti, Ufficio Contabilità, Ufficio Coordinamento Organizzativo, Responsabili delle Funzioni di controllo non in *outsourcing*; e b) nelle seguenti aree: Area Gestione di portafogli; Area Consulenza agli investimenti; Area RTO.
- **“personale più rilevante”**: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell’intermediario (cfr. paragrafo 6).
- **“Provvedimento della Banca d’Italia”**: il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettera b) e c-bis), del TUF.
- **“Regolamento di Vigilanza Prudenziale”**: il Regolamento Banca d’Italia del 24 ottobre 2007 in materia di vigilanza prudenziale per le SIM, e successive modifiche e integrazioni.
- **“Reddito Operativo”** o **“Ammontare Operativo”**: per Ammontare Operativo s’intende quanto definito a livello di bilancio e quindi il totale delle commissioni ovvero del fatturato (rappresentato dalle commissioni per i servizi di gestione, di ricezione e trasmissione ordini, di consulenza), dedotti i costi del personale e le altre spese amministrative. L’Ammontare Operativo è calcolato al netto dell’emolumento riconosciuto al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. I dati si evincono dalla situazione periodica che viene presentata al Consiglio di Amministrazione e allegata agli atti dei verbali delle riunioni dei consiglieri.
- **“Remunerazione”**: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances che non si qualificano come remunerazione di base ma si aggiungono a questa per compensare, ad esempio, l’assunzione di una specifica posizione o lo svolgimento di specifiche mansioni), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla SIM. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della SIM e non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi.
- **“Remunerazione fissa”**: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della SIM.
- **“Remunerazione variabile”**:
  - la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
  - i benefici pensionistici discrezionali e gli importi eventualmente pattuiti tra la SIM e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti; tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
  - ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.



La remunerazione variabile non può superare il limite del rapporto 1:1 rispetto alla remunerazione fissa. La SIM definisce la parte variabile della remunerazione in base ai risultati dell'esercizio. La componente variabile è calcolata tenendo conto dell'Ammontare Operativo e della Commissione di Performance.

- **“Servizi”**: i Servizi di investimento, compresi i servizi accessori, forniti da CAMPERIO alla propria clientela.

### 3. Normativa di Riferimento

La regolamentazione in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è contenuta nelle seguenti disposizioni normative:

- Art. 6 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“TUF”);
- Provvedimento della Banca d'Italia (Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettera b) e c-bis), del TUF), art. 17;
- Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2;
- CRD4: Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE;
- CRR Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012;
- Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013, del 26 giugno 2016 (ABE/GL/2015/22, disponibili all'indirizzo <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-on-sound-remuneration-policies#>);
- RTS sui risk assessment: Regulatory technical standards emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, e in particolare il Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 in materia di criteri quantitativi e qualitativi per l'identificazione dei risk-takers;
- Indirizzi del Financial Stability Board: Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on Sound Compensation Practices. The use of compensation tools to address misconduct risk, disponibile all'indirizzo <http://www.fsb.org/2018/04/fsb-publishes-toolkit-to-mitigate-misconduct-risk/>.

### 4. Principi generali

Ai fini della predisposizione delle Politiche, e coerentemente con quanto definito nella predisposizione del Resoconto ICAAP\ILAAP, CAMPERIO prende in considerazione:

- i rischi che potrebbero insorgere in relazione al comportamento e ai conflitti di interesse. Le Politiche sono in linea con l'efficace gestione dei conflitti di interesse e con gli obblighi di gestione dei rischi operativi, al fine di garantire che gli interessi dei clienti non siano compromessi dalle Politiche e dalle prassi retributive adottate da CAMPERIO nel breve, medio e lungo termine;
- tutti i fattori pertinenti, quali, ad esempio, il ruolo svolto dal personale più rilevante, la tipologia dei servizi offerti e le modalità di distribuzione;
- l'adeguatezza del rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, al fine di servire al meglio gli interessi dei clienti.



Le Politiche sono elaborate in modo tale da non creare incentivi suscettibili di indurre il personale più rilevante a favorire i propri interessi o gli interessi di CAMPERIO potenzialmente a scapito dei clienti.

Nella prospettiva di evitare possibili raggiramenti delle Politiche, la remunerazione non deve essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle Politiche.

L'approvazione delle Politiche da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi che il sistema di remunerazione e incentivazione prescelto comporta.

CAMPERIO non si avvale di Consulenti Finanziari, non collega la retribuzione del personale più rilevante alla vendita di specifici servizi o di specifiche categorie di strumenti finanziari.

CAMPERIO non ha previsto piani di compensi basati su strumenti finanziari.

## 5. Ruoli e Responsabilità nella definizione delle Politiche e delle remunerazioni

CAMPERIO, attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione del personale più rilevante, intende favorire la competitività dell'azienda nel rispetto del principio della sana e prudente gestione, e rafforzare il governo dell'impresa facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo ad un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa secondo quanto disposto dalle autorità competenti.

Sono di seguito riportate le attività di gestione del sistema di remunerazione e di incentivazione, distintamente per ciascun organo coinvolto, al fine di comprendere anche l'iter di produzione e aggiornamento delle Politiche.

### 5.1 Assemblea degli azionisti

L'Assemblea Ordinaria:

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- approva le Politiche a favore degli organi di supervisione, di gestione e di controllo della Società e a favore del personale;
- approva i piani basati su strumenti finanziari, ove pertinente;
- approva i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il personale più rilevante, di quanto previsto dalla normativa applicabile;
- riceve almeno annualmente informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione.

### 5.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione con riferimento ai compensi:



- ripartisce fra i propri componenti la remunerazione determinata dall'Assemblea a favore di tutti gli Amministratori;
- stabilisce la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche o deleghe sentito il parere del Collegio Sindacale.

Al Consiglio di Amministrazione compete altresì, in fase di assunzione, l'approvazione del compenso spettante ai Dirigenti.

Il Consiglio di Amministrazione con riferimento alle Politiche:

- elabora e riesamina con periodicità almeno annuale - avvalendosi dell'Amministratore Delegato, della Funzione di Compliance e della Funzione di Gestione del Rischio - la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione; esso approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- adotta le Politiche, avendo cura di sottoporle all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria;
- assicura che le Politiche siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- identifica il "personale più rilevante";
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale più rilevante e si assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di breve/medio o lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- vigila direttamente sull'applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle Politiche;
- fornisce all'Assemblea un'informativa chiara e completa:
  - sulle Politiche che CAMPERIO intende adottare in fase di prima adozione e di aggiornamento periodico;
  - sulle modalità con cui sono state attuate le Politiche con una frequenza almeno annuale;
  - sugli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni di controllo interno con riferimento alle presenti Politiche e al loro corretto funzionamento;
- fornisce adeguato riscontro al Collegio Sindacale sull'attività svolta dallo stesso Consiglio.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Consiglio di Amministrazione ha accesso a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Poiché non è stato istituito il "Comitato remunerazione", le funzioni previste dalla normativa per tale Comitato sono svolte dal Consiglio di Amministrazione, in particolare attraverso il contributo dei suoi componenti non esecutivi.

### 5.3 Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato, in particolare, sono stati conferiti i seguenti poteri:

1. attuare e coordinare l'attività strategica in materia di gestione del personale, conformemente alla normativa regolante i rapporti di lavoro;



2. rappresentare la Società nei confronti di tutti gli istituti previdenziali ed assicurativi e del lavoro, provvedendo a quanto richiesto dalle disposizioni vigenti in materia di lavoro, segnatamente per quanto concerne assicurazioni, indennità, tasse, nonché rappresentare la Società nei confronti di organizzazioni sindacali sia dei datori di lavoro che dei lavoratori;
3. sottoporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di provvedimenti disciplinari riguardanti il personale;
4. dare attuazione alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione riguardanti i piani di assunzione del personale con le connesse posizioni normative ed economiche;
5. provvedere all'organizzazione della Società e proporre al Consiglio di Amministrazione la nomina e la fissazione delle competenze del personale dirigente;
6. determinare, nell'ambito dei propri poteri e sulla base delle linee guida elaborate dal Consiglio di Amministrazione, le funzioni da conferire, in base ad apposite procure, al personale dirigente ed ai responsabili di Area per la gestione ordinaria della Società e la prestazione dei servizi di investimento ed accessori cui la Società è autorizzata;
7. rilasciare a dipendenti della Società e anche a terzi, secondo le modalità richieste dalla vigente normativa, procure speciali che li abilitino a compiere in nome e per conto della Società determinate operazioni o categorie di operazioni, usando per esse la firma sociale;
8. assicurare il costante aggiornamento professionale proprio e dei propri collaboratori;
9. stipulare modifiche e risolvere accordi commerciali, convenzioni e contratti con il sistema bancario e finanziario in linea con la strategia indicata dal Consiglio di Amministrazione e tenere relativi rapporti;
10. stipulare, modificare e risolvere, in linea con la strategia indicata dal Consiglio di Amministrazione, accordi con consulenti, associazioni di categoria, società di servizi anche in outsourcing e tenere i relativi rapporti.

#### 5.4 Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni di controllo interno collaborano ciascuna secondo le rispettive competenze per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa in vigore delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

La funzione di conformità (**compliance**) verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e delle disposizioni interne della SIM (al fine di assicurare, tra l'altro, la coerenza tra le Politiche e i sistemi di remunerazione e incentivazione della SIM), in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione di controllo dei rischi (**risk management**) contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La Funzione di Revisione Interna (**internal audit**) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa.





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 valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea. Per lo svolgimento di tale verifica la SIM può avvalersi anche di soggetti esterni, secondo quanto stabilito nella disciplina della Banca d'Italia sul sistema dei controlli interni purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

Le funzioni di controllo interno comunicano, almeno annualmente, gli esiti delle proprie verifiche al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione; quest'ultimo, a sua volta, provvede a fornire all'Assemblea l'informativa prevista.

## 6. Individuazione del personale più rilevante

CAMPERIO svolge un'accurata auto-valutazione per identificare il personale più rilevante. Tale processo si basa su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, ecc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per la Società. Esso consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in materia di remunerazioni e incentivazioni in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Società.

L'elenco dei soggetti individuati come appartenenti alla categoria del personale più rilevante è considerato atto integrativo delle Politiche.

Sono compresi nel personale più rilevante i soggetti che formano parte del personale di vendita e/o altro personale indirettamente coinvolto nella fornitura dei servizi la cui retribuzione può creare incentivi inappropriati che possono indurre ad agire contro il miglior interesse dei clienti di CAMPERIO. Fra questi sono compresi i soggetti che svolgono una funzione di controllo, le persone coinvolte nella gestione dei reclami, nell'evasione delle richieste, nella fidelizzazione del cliente e nella progettazione e nello sviluppo dei prodotti. In tal senso si presume, salvo prova contraria da parte di CAMPERIO, che rientrino nella categoria del personale più rilevante i seguenti soggetti:

- a. i membri del Consiglio di Amministrazione;
- b. i membri del Collegio Sindacale;
- c. i Responsabili delle Funzioni di controllo;
- d. altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es. eventuali comitati operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo ("altri risk takers").

Per individuare questi soggetti, CAMPERIO fissa idonei criteri di rilevanza, quali, ad esempio, l'importo della remunerazione totale in valore assoluto, la possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti; può in ogni caso considerarsi non rilevante il personale la cui remunerazione totale lorda, inclusi i benefici pensionistici discrezionali:

- non eccede i 200.000 Euro l'anno (indipendentemente dalla quota variabile);
- ha una quota variabile superiore al 20% (anche se il compenso complessivo è inferiore a 200.000 euro).



Annualmente, in occasione dell'approvazione delle Politiche di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, anche sulla base delle evidenze riscontrate dalle funzioni di controllo interno, identifica il personale più rilevante.

L'identificazione del personale più rilevante prevede la delimitazione del relativo perimetro utilizzando criteri qualitativi e quantitativi volti ad individuare le figure che potenzialmente sono in grado di esporre la SIM oltre il profilo di rischio previsto dal sistema di obiettivi di rischio definito dalla SIM stessa.

Nel processo di identificazione del personale più rilevante saranno eventualmente inclusi anche i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

La struttura organizzativa è costantemente monitorata al fine di rilevare eventuali modifiche tali da richiedere un'estensione o riduzione del perimetro del personale più rilevante per la SIM.

Il processo di autovalutazione del personale più rilevante è supportato dalla Funzione Risk Management la cui partecipazione è finalizzata alla corretta applicazione dei criteri per l'individuazione del personale in grado di assumere rischi rilevanti per la SIM. Il processo è inoltre supervisionato dalla Funzione Compliance e Antiriciclaggio per assicurarne la conformità rispetto alla normativa vigente. La Funzione Internal Audit verifica annualmente la rispondenza del processo seguito alla normativa in materia.

## 7. Struttura del sistema di remunerazione e incentivazione del Personale

Di seguito sono illustrate le modalità con cui sono remunerati il personale e le funzioni di controllo interno, anche in outsourcing.

### 7.1 Consiglio di Amministrazione

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spettano il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio ed un compenso determinato all'atto della nomina o dall'Assemblea, anche sotto forma di partecipazione agli utili sociali. E ciò in considerazione dello svolgimento di specifici incarichi conferiti dallo stesso Consiglio e/o di determinati compiti assegnati in base all'organigramma e/o alle procedure aziendali ("Consiglieri Esecutivi").

L'Assemblea può inoltre assegnare, all'atto della determinazione del compenso di cui al precedente paragrafo, un'indennità denominata "trattamento di fine rapporto amministratori" da erogarsi ad avvenuta cessazione della carica (per scadenza e per revoca del mandato o per dimissioni o per altri motivi).

In aggiunta a tale compenso, al Consiglio di Amministrazione possono essere riconosciuti benefit e remunerazioni variabili nei limiti di quanto stabilito dalle Politiche e dall'Assemblea.

Ai consiglieri non esecutivi non è applicata alcuna forma di retribuzione variabile.



## 7.2 Collegio Sindacale

Al Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso fisso, differenziato tra il Presidente del Collegio e i Sindaci Effettivi, stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina. È altresì previsto un gettone di presenza per la partecipazione al Comitato per le Funzioni di Controllo Interno. Non è applicata alcuna forma di retribuzione variabile.

## 7.3 Dipendenti

A tutto il personale dipendente è corrisposto uno stipendio coerente con il proprio inquadramento contrattuale all'interno del C.C.N.L. applicato, commisurato alle ore lavorate, sulla base della paga oraria stabilita contrattualmente.

Eventuali componenti di incentivazione a favore dei dipendenti sono connesse all'acquisizione di competenze, capacità ed abilità ed alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto per la gestione delle risorse, alla soddisfazione della clientela ed al miglioramento dei processi, nonché a specifici progetti assegnati ai medesimi.

## 7.4 Responsabili delle funzioni aziendali di controllo

Ai Responsabili delle funzioni di controllo in *outsourcing* è riconosciuto un compenso fisso definito contrattualmente per lo svolgimento dell'incarico inerente la funzione di controllo attribuita, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui il Responsabile di funzioni di controllo sia un dipendente della SIM, si applicano le seguenti disposizioni:

il Responsabile nel rispetto delle presenti Politiche può ricevere una componente variabile solo nel caso in cui l'Ammontare Operativo sia positivo;

- a. la componente variabile a favore del Responsabile è soggetta al limite di 1/3 del rapporto variabile/fisso;
- b. circa il calcolo della componente variabile si segue il processo di determinazione di cui ai successivi paragrafi 10 e 11 (nel cui contesto la funzione di controllo viene assimilata al personale).
- c. al fine di evitare attribuzione di poteri discrezionali all'Amministratore Delegato, la componente variabile della funzione di controllo è pari alla media delle singole componenti variabili assegnate al personale.

## 7.5 Reti di vendita

La SIM, alla data di aggiornamento delle Politiche, non ha al suo interno una rete di vendita (né interna né esterna). Cionondimeno, nel seguente paragrafo vengono delineati i principi generali che la SIM adotterà per i sistemi di remunerazione e incentivazione di eventuali reti interne e esterne. Infatti, nella nozione di personale rientrano anche i collaboratori e gli addetti alle reti distributive.



Tenuto conto che tali soggetti recepiscono di norma una remunerazione variabile, la SIM provvederà all'interno di ogni singolo mandato a distinguere tra:

- componente ricorrente: che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, e pertanto è equiparata alla “remunerazione fissa”;
- componente non ricorrente: che ha invece una valenza incentivante (legata ad esempio all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.), equiparata alla “remunerazione variabile” e, come tale, soggetta ai presidi prudenziali quali: i) le condizioni patrimoniali e di liquidità della SIM; ii) indicatori di compliance etc.. La provvigione non ha di per sé valenza incentivante.

Infine, alla parte variabile “non ricorrente” del personale più rilevante si applicheranno le norme più stringenti previste per il personale più rilevante.

I sistemi di incentivazione delle eventuali reti di vendita a cui la SIM dovesse fare ricorso non potranno basarsi solo su obiettivi commerciali, ma dovranno essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili. Esse si inseriscono nel più ampio sistema normativo che ricomprende, tra l'altro, le regole Consob in materia di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e gestione dei conflitti di interesse.

#### 8. Politica pensionistica di fine rapporto

CAMPERIO non ha definito alcuna politica pensionistica e di fine rapporto. In conformità allo Statuto, l'Assemblea può assegnare all'atto della determinazione del compenso degli Amministratori esecutivi un'indennità denominata “trattamento di fine rapporto amministratore” da erogarsi ad avvenuta cessazione della carica (per scadenza e per revoca del mandato o per dimissioni o per altri motivi).

Al personale dipendente è applicato il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa vigente. Nel caso di incentivi agli esodi, anche connessi con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale, i compensi sono riconosciuti nel rispetto dei criteri e delle regole stabilite dalla normativa.

#### 9. Fringe benefit

La SIM riconosce ad alcuni dipendenti, inclusi i membri del personale più rilevante, fringe benefit quali personal computer, telefono cellulare ad uso promiscuo, etc..

#### 10. Criteri di determinazione ex ante delle componenti variabili

La componente d'incentivazione qualora prevista si può comporre di un incentivo:

- di medio/lungo periodo atto a stabilizzare il personale più rilevante;
- breve periodo (su base annuale), a completamento dei precedenti e in funzione del raggiungimento di



obiettivi correlati a parametri di breve periodo.

Eventuali variazioni sostanziali ai meccanismi di incentivazione di medio/lungo periodo potranno prevedere la necessità di rivedere le Politiche.

L'assunzione dei parametri di seguito indicati consente di fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita.

### 10.1 Parametri legati alla componente di incentivazione

Di seguito sono fornite le indicazioni per l'individuazione dei parametri da utilizzare per la valorizzazione e il riconoscimento della componente di incentivazione:

- Criteri quantitativi si basano su indicatori oggettivi e riscontrabili, espressione dei seguenti elementi:
  - le performance economiche conseguite da CAMPERIO;
  - la mission e gli obiettivi di lungo periodo di CAMPERIO.

Tali parametri possono essere di breve periodo o di medio/lungo periodo.

I primi possono essere legati a determinati "profili gestionali" quali ad esempio: i) produttività; quali utilizzo di indici di performance (di produttività economica); ii) redditività: quali utilizzo di indici con oggetto il reddito della gestione primaria (margine di interesse), il reddito delle attività diverse dall'operatività primaria (margine di intermediazione), l'area di contenimento dei costi operativi, l'area delle rettifiche e gli accantonamenti; iii) rischiosità: utilizzo di indicatori collegati ai diversi profili di rischiosità (finanziari, operativi, reputazionale, etc.); iv) adeguatezza patrimoniale: quali utilizzo di "ratio" collegati alla capacità della SIM di coprire i requisiti patrimoniali.

I secondi possono essere legati ai parametri riconducibili alla capacità della SIM di conseguire nel tempo adeguati livelli di reddito, tenendo conto del prevedibile scenario futuro di mercato. A riguardo si può prevedere l'utilizzo di indicatori in grado di diagnosticare: i) l'attitudine della SIM a mantenere una equilibrata composizione dei flussi reddituali attraverso un'adeguata diversificazione delle fonti di ricavo; ii) la capacità di auto-finanziamento, esprimendo l'attitudine della SIM a realizzare progetti di sviluppo e di crescita interna senza ricorso a nuovi capitali.

- Criteri qualitativi: essi devono essere facilmente individuabili, anche con riferimento alle fonti di reperimento, e oggettivamente misurabili.

L'eventuale componente di incentivazione legata a criteri qualitativi è strettamente connessa ad una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta dal ruolo aziendale (attività pianificate nell'anno precedente per l'anno di valutazione, attività ordinarie espletate dalla struttura, ecc.) e qualitativamente l'efficacia e l'efficienza dell'attività stessa.



Le componenti d'incentivazione di breve periodo e di medio/lungo periodo, legate a criteri qualitativi, spettanti:

- ai risk takers, sono connesse alla acquisizione di competenze, capacità ed abilità ed alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto per la gestione delle risorse, alla soddisfazione della clientela ed al miglioramento dei processi, nonché a specifici progetti assegnati ai medesimi;
- al resto dei dipendenti, nei casi in cui sono previste, sono connesse principalmente al riconoscimento di competenze, capacità e abilità acquisite, nonché alla soddisfazione della clientela ed al miglioramento dei processi.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di individuare di volta in volta i parametri di breve periodo stabiliti su base annuale, e quelli di medio lungo periodo.

CAMPERIO determina la componente variabile come di seguito riportato:

- a. essa è complessivamente pari al 10% dell'Ammontare Operativo e al 30% della Commissione di Performance.
- b. una volta calcolato l'Ammontare Operativo e l'eventuale Commissione di Performance sulla base dei risultati anche provvisori raggiunti nell'esercizio, a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, viene stabilita la quota assegnata al Personale ("Quota Personale") e quella riservata agli Esponenti Aziendali ("Quota Esponenti").

## 11. Modalità di pagamento - Differimento

La Quota Personale è attribuita a cura dell'Amministratore Delegato al personale della SIM secondo criteri che tengono conto dell'anzianità, del merito, delle speciali situazioni occorse nel periodo di riferimento, anche prima dell'approvazione della bozza di bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione. La Quota Esponenti è attribuita ai Consiglieri Esecutivi secondo le percentuali che saranno definite dall'Assemblea degli azionisti, su proposta del Consiglio di Amministrazione, e viene distribuita dopo l'eventuale approvazione da parte dell'Assemblea stessa.

La SIM ha definito il differimento nella corresponsione di parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo.

In questi casi, rimane fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di accrual.

L'erogazione della componente variabile del personale più rilevante avviene secondo le seguenti regole:

- per importi fino al 75% della RAL annuale o del compenso annuale, in unica soluzione successivamente alla delibera di approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea.
- per la restante parte, trascorsi 12 mesi dall'erogazione della prima tranche.

Tali regole si applicano solo nel caso di componenti variabili maggiori della soglia di 140.000 Euro (Soglia di Rilevanza), in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento ivi inclusi i periodi di retention sarebbero assai poco significative sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive. Pertanto, qualora la componente variabile sia inferiore o uguale alla suddetta soglia di rilevanza, la stessa viene liquidata cash.



Tale modalità di erogazione deve essere comunque sempre compatibile con le esigenze di equilibrio finanziario della SIM. L'Amministratore Delegato ha facoltà di differire ulteriormente l'erogazione della componente variabile in funzione della sostenibilità economico finanziaria adeguando di conseguenza le modalità di pagamento.

## 12. Criteri di correzione per i rischi

La SIM ha stabilito sistemi di correzione ex-ante ed ex-post volti ad assicurare il collegamento dei compensi variabili con i rischi e i livelli di capitale della SIM.

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione ex post – “malus”– idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance della SIM al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, sino a ridursi significativamente o ad azzerarsi in caso di risultati/rendimenti significativamente inferiori alle previsioni o negativi.

I sistemi di “malus” sono meccanismi che operano prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi - o finanche azzerarsi - in relazione, tra l'altro, alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di compliance, a comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM o da cui è derivata una perdita significativa per la SIM, nonché all'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della SIM.

È vietato compensare le riduzioni derivanti dall'applicazione dei meccanismi di correzione attribuendo o erogando un importo maggiore di remunerazione variabile rispetto a quello stabilito ex ante; l'aumento della componente variabile della remunerazione può avvenire negli anni successivi solo se giustificato dai risultati finanziari della SIM.

L'ammontare complessivo della componente variabile (il c.d. bonus pool) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi. Il bonus pool, corrisposto o effettivamente erogato, è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SIM e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del bonus pool e/o all'applicazione dei predetti sistemi di malus.

Non sono permesse, attraverso specifiche pattuizioni, strategie di copertura o assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione e incentivazione.

Retribuzioni legate alla permanenza del personale (es. retention bonus), anche se non collegate a obiettivi di performance della SIM, ove riconosciute sono considerate forme di remunerazione variabile e come tali soggette a tutte le regole ad esse applicabili.

## 13. Trasmissione dei dati alle Autorità di Vigilanza

La SIM è tenuta alla trasmissione annuale dei dati in materia di remunerazioni stabiliti dalla Banca d'Italia con apposito provvedimento (Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 “Sistemi di remunerazione.



Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA") adottato ai sensi delle linee guida dell'EBA emanate in conformità all'art. 75 della CRD IV.

A tal fine la SIM trasmette alla Banca d'Italia, attraverso l'applicazione INFOSTAT, dati e informazioni relative alle remunerazioni:

- dei "risk takers" (Guidelines on the remuneration benchmarking exercise – GL 2012/4, emanate dall'EBA il 27 luglio 2012), per consentire alle Autorità di Vigilanza di monitorare e confrontare le tendenze e le prassi di remunerazione e incentivazione (attività di *benchmarking*); CAMPERIO è esentata, in quanto non rientra nel campione selezionato dalla Banca d'Italia;
- degli "high earners" (Guidelines on the data collection exercise regarding high earners – GL 2012/5, emanate dall'EBA il 27 luglio 2012), per la raccolta di informazioni specifiche sul personale la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di Euro entro il 30 giugno di ogni anno (se appartenente ai Gruppi di SIM).

La Società trasmette alla Banca d'Italia le informazioni e la documentazione utile a valutare la conformità delle Politiche alla disciplina in materia, nonché a verificare l'attuazione degli adempimenti in essa previsti. La società comunica, altresì, all'Organismo di Vigilanza le modifiche apportate nel tempo.

#### 14. Aggiornamento della politica

CAMPERIO controlla con continuità la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate, allo statuto e alla normativa.

Almeno una volta l'anno il Consiglio di Amministrazione effettua il riesame delle Politiche adottate e, nel caso in cui rilevi l'esigenza di apportare modifiche, anche in considerazione degli esiti delle verifiche delle funzioni di controllo interno, sottopone le nuove Politiche all'approvazione dell'Assemblea. Per le variazioni apportate nel corso dell'anno sono adottate le stesse modalità di aggiornamento.

#### 15. Informativa al pubblico

In merito alle Politiche e alle prassi di remunerazione di CAMPERIO per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM, la Società rende pubbliche sul proprio sito web le informazioni previste dall'art. 450 del Regolamento UE 575/2013. La SIM fornisce almeno annualmente all'Assemblea le stesse informazioni di cui all'art. 450 del Regolamento UE 575/2013.





## INFORMATIVA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI CAMPERIO SIM

### INFORMATIVA QUANTITATIVA

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per Aree di attività.

Stante la dimensione e complessità di CAMPERIO, applicando il principio della proporzionalità, si riportano i dati complessivi annuali al 31/12/2019:

Categoria risk takers	Numero di beneficiari	Importi aggregati remunerazioni corrisposte nel 2019	
		Componente fissa	Componente variabile
Consiglio di Amministrazione	7	565.000	278.310
Collegio sindacale	3	52.472	N/A
Funzioni di Controllo	3	88.728	N/A