



POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

(ANNO 2024)

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98:
Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione
di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI -
1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



INDICE

1. Premessa	4
2. Normativa di Riferimento	4
3. Regime Regolamentare applicabile	5
4. Definizioni.....	8
5. Principi e criteri generali.....	10
6. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.....	11
7. Identificazione del “personale più rilevante”	12
8. Principio di proporzionalità.....	15
1. Assemblea degli azionisti.....	16
2. Consiglio di Amministrazione.....	17
3. Amministratore Delegato.....	18
4. Direttore Generale	19
5. Collegio Sindacale.....	20
6. Funzioni aziendali di controllo.....	20
1. Rapporto tra componente variabile e componente fissa	21
1.1 Bilanciamento tra componente variabile e componente fissa	21
1.2 Limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa	21
2. Remunerazione variabile	21
2.1 Criteri di determinazione ex-ante delle componenti variabili.....	22
2.2 Parametri legati alla componente di incentivazione.....	22
2.3 Modalità di pagamento - Differimento	24
2.4 Criteri di correzione per i rischi	25
3. Politica di fine rapporto di lavoro o di cessazione della carica e pensionistica	26
1. Politica di remunerazione a favore degli Organi societari, del personale dipendente e delle Funzioni di controllo.....	26
1.1 Politica di remunerazione a favore degli Organi societari	26
1.2 Politica di remunerazione a favore del personale dipendente	27
1.3 Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (in outsourcing)	27
1.4 Rete di vendita esterna.....	27
2. Politica pensionistica di fine rapporto.....	28
3. Fringe benefit.....	29
4. Welfare aziendale.....	29
1. Trasmissione dei dati alle Autorità di Vigilanza.....	29

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



2. Aggiornamento e informativa della politica all'Assemblea.....	29
3. Informativa al pubblico.....	29
INFORMATIVA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI CAMPERIO SIM.....	31
INFORMATIVA QUANTITATIVA.....	31

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98:
Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione
di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI -
1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



SEZIONE I
DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1. Premessa

La “Policy in materia di remunerazione e incentivazione” (nel seguito anche “**politica o politiche di remunerazione e incentivazione**”, “**Politica**” o “**Politiche**”) è sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione di CAMPERIO SIM S.p.A. (nel seguito “**Camperio**”, “**SIM**” o “**Società**”) e sottoposta all’Assemblea degli azionisti in sede di approvazione del bilancio dell’esercizio, tenendo conto delle modifiche normative intervenute nel corso del periodo e recepite dal nostro Ordinamento.

La Politica illustra i principi guida, l’organizzazione societaria e funzionale, gli obiettivi e gli strumenti che costituiscono le basi per la gestione del sistema di remunerazione e incentivazione all’interno della SIM e gli strumenti adottati dalla stessa per ridurre o attenuare i rischi rilevanti, che possono comprometterne la solidità patrimoniale.

Nel presente documento sono considerati, altresì, i rischi che potrebbero insorgere in relazione al comportamento tenuto dai soggetti rilevanti e ai conflitti di interesse e sono identificate le azioni necessarie per evitare che le politiche e le prassi retributive compromettano gli interessi dei clienti e degli azionisti.

2. Normativa di Riferimento

Per Camperio, alla data di approvazione delle presenti Politiche, la regolamentazione in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, tenuto conto che essa ai sensi della normativa di vigilanza di seguito indicata si classifica come SIM di classe 2 non “significativa”¹, è contenuta nelle seguenti disposizioni normative:

- Art. 6, comma 1, lettere a) e c-bis), n. 2, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”);
- Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettera b) e c-bis), del TUF, adottato con Provvedimento Banca d’Italia del 5 dicembre 2019, come modificato con Provvedimento Banca d’Italia del 23 dicembre 2022 (“**Regolamento Banca d’Italia**”): Parte II, Titolo IV, artt. da 17 a 17-sexies e Allegato 5 - “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle SIM di classe 2” (“**Allegato 5 al Regolamento Banca d’Italia**” o “**Allegato 5**”);
- Regolamento in materia di vigilanza sulle SIM, adottato con Provvedimento Banca d’Italia del 23 dicembre 2022 (“**Regolamento di Vigilanza sulle SIM**”);
- Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012, e s.m.i. (“**CRR**”);
- Direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019, relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento e recante modifica delle direttive

¹ Ai sensi del Regolamento Banca d’Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, come modificato in data 23 dicembre 2022, e del Regolamento Banca d’Italia del 23 dicembre 2022 in materia di vigilanza sulle SIM, le SIM di classe 2 sono le SIM diverse dalle SIM di classe 1, di classe 1-minus e di classe 3, come definite dal Regolamento (UE) 2019/2033 (“**IFR**”). Ai sensi dell’art. 4 del Regolamento Banca d’Italia del 5 dicembre 2019 e s.m.i., le SIM “significative” sono “*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. Se la media calcolata a livello consolidato è superiore a 100 milioni di euro, si considera SIM significativa la capogruppo del gruppo di SIM o, qualora la capogruppo non sia una SIM, la SIM con il totale di attività più elevato*”. Alla data di approvazione delle presenti Politiche, Camperio, tenuto conto della media delle attività in bilancio e fuori bilancio calcolata sugli ultimi 4 anni, si classifica come SIM di classe 2 non significativa.

Consob - delibera d’iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all’albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



- 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE e 2014/65/UE (“**IFD**”), artt. 30 e 32, e s.m.i.;
- Regolamento (UE) 2019/2033 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo ai requisiti prudenziali delle imprese di investimento e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010, (UE), n. 575/2013, (UE) n. 600/2014 e (UE) n. 806/2014 (“**IFR**”), e s.m.i.;
 - Regolamento delegato (UE) 2021/2154 della Commissione del 13 agosto 2021, che integra la Direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri adeguati per individuare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’impresa di investimento o delle attività che essa gestisce, e s.m.i.;
 - Regolamento delegato (UE) 2021/2155 del 13 agosto 2021, che integra la Direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che rispecchiano in modo adeguato la qualità del credito dell’impresa di investimento in situazioni di continuità aziendale e i possibili dispositivi alternativi adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile, e s.m.i.;
 - Orientamenti dell’EBA in materia di politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva (UE) 2019/2034 (“*Guidelines on sound remuneration policies under IFD*” - EBA/GL/2021/13);
 - Orientamenti dell’EBA in materia di governance interna ai sensi della Direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2021/14);
 - Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019, relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (“**SFDR**”): art. 5;
 - Regolamento delegato (UE) 2022/1288 della Commissione del 6 aprile 2022, che integra il regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che specificano i dettagli del contenuto e della presentazione delle informazioni relative al principio “non arrecare un danno significativo”, che specificano il contenuto, le metodologie e la presentazione delle informazioni relative agli indicatori di sostenibilità e agli effetti negativi per la sostenibilità, nonché il contenuto e la presentazione delle informazioni relative alla promozione delle caratteristiche ambientali o sociali e degli obiettivi di investimento sostenibile nei documenti precontrattuali, sui siti web e nelle relazioni periodiche (“**RTS**”): Allegato 1 - Tabella 1 (Dichiarazione sui principali effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità).

3. Regime Regolamentare applicabile

A partire dal 26 giugno 2021 è applicabile il nuovo regime prudenziale armonizzato per le imprese di investimento autorizzate e soggette a vigilanza a norma della Direttiva 2014/65/UE (c.d. “**MiFID II**”), in un’ottica di semplificazione delle disposizioni rispetto a quelle applicabili alle banche, facendosi soprattutto leva sul principio di proporzionalità. Vengono in rilievo l’Investment Firm Regulation (IFR), vale a dire il Regolamento (UE) 2019/2033 relativo ai requisiti prudenziali delle imprese di investimento, e la Investment Firm Directive (IFD), vale a dire la Direttiva (UE) 2019/2034 relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento.

La nuova disciplina europea opera una suddivisione delle imprese di investimento in 4 classi (1, 1-minus, 2 e 3), sulla base delle dimensioni e della tipologia di attività svolte.

La IFD stabilisce regole in materia di governo societario e di politiche e prassi di remunerazione applicabili unicamente alle imprese di investimento di classe 2, che sono ulteriormente dettagliate negli Orientamenti



attuativi adottati dall'EBA (EBA/GL/2021/14 in materia di governance interna e EBA/GL/2021/13 in materia di remunerazioni).

Le norme in materia di politiche di remunerazione della IFD si applicano solo alle imprese di investimento di classe 2 e sono modellate sulle corrispondenti previsioni della Direttiva 2013/36/UE (“**CRD**”), con alcune differenze che riflettono le specificità organizzative e operative delle imprese di investimento. In continuità con la disciplina applicabile ai sensi della CRD, la IFD e gli Orientamenti dell'EBA disciplinano aspetti quali: **i**) la distinzione tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione; **ii**) l'individuazione del personale più rilevante (il personale che assume rischi rilevanti per l'impresa di investimento al quale si applicano alcune regole più stringenti per il pagamento della remunerazione variabile); **iii**) il collegamento con la *performance* e con i rischi assunti; **iv**) il differimento e il pagamento in strumenti finanziari di una parte della remunerazione variabile; **v**) i meccanismi di correzione ex-post (es. clausole di *malus* e *claw-back*); **vi**) i compensi riconosciuti per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cc.dd. *golden parachute*); **vii**) la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere del personale e l'obbligo di calcolare il c.d. *gender pay gap* (divario retributivo di genere), adottando le opportune misure correttive ove necessario.

In applicazione del principio di proporzionalità, la IFD prevede poi la possibilità di derogare all'applicazione delle regole di maggior dettaglio in materia di remunerazione variabile del personale più rilevante (pagamento di almeno il 50% in strumenti finanziari e differimento di almeno il 40-60% per un periodo di 3-5 anni) nel caso di: **i**) imprese di investimento le cui attività, in bilancio e fuori bilancio, siano pari o inferiori a 100 milioni di euro; **ii**) personale la cui remunerazione variabile annua non sia maggiore di 50.000 euro e non rappresenti più di 1/4 della remunerazione totale annua (c.d. franchigia). La IFD lascia agli Stati Membri alcuni margini di discrezionalità nell'estendere o nel restringere l'ambito applicativo di queste esenzioni, sulla base di parametri individuati nella Direttiva.

Completano la disciplina europea delle politiche di remunerazione delle imprese di investimento due Regolamenti delegati della Commissione europea, adottati su proposta dell'EBA: **i**) il Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154, che specifica i criteri qualitativi (basati sul ruolo, la posizione gerarchica, la rischiosità della *business unit*, ecc.) e quantitativi (basati sulla remunerazione totale percepita) per l'identificazione del “personale più rilevante”; **ii**) il Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2155, che individua le caratteristiche di alcuni strumenti finanziari (AT1/T2 e altri strumenti convertibili in CET1) che, ai sensi della IFD, possono essere utilizzati – insieme o in alternativa alle azioni, agli strumenti collegati alle azioni e/o agli strumenti che replicano il valore dei portafogli gestiti – per ottemperare all'obbligo di pagare in strumenti almeno il 50% della remunerazione variabile del personale più rilevante. Il Regolamento disciplina, inoltre, le caratteristiche dei cc.dd. “dispositivi alternativi” che possono essere utilizzati, previa approvazione dell'Autorità competente, dalle imprese di investimento che non emettono nessuno degli strumenti previsti dalla IFD.

La nuova disciplina europea delle politiche di remunerazione delle imprese di investimento è stata recepita in Italia – nel quadro del completamento dell'attuazione del pacchetto IFD/IFR – con apposite modifiche apportate (con Provvedimento Banca d'Italia del 23 dicembre 2022) al Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettera b) e c-bis), del TUF.

Per assicurare la piena attuazione della IFD e degli Orientamenti dell'EBA, il rinvio - precedentemente contenuto nell'art. 17 del Regolamento Banca d'Italia - alle regole in materia di remunerazioni di cui alla

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 è stato sostituito da una specifica e autonoma disciplina per le SIM (applicabile, come detto, solo alle SIM di classe 2), che riprende in parte le previsioni applicabili alle banche, con alcune differenze volte a tenere conto del principio di proporzionalità. Le principali novità riguardano:

- **la declinazione del principio di proporzionalità sulla base delle caratteristiche delle SIM.** Sono infatti previste deroghe ad alcune regole di maggior dettaglio in materia di remunerazione variabile del personale più rilevante (pagamento di almeno il 50% in strumenti finanziari; differimento di almeno il 40-60% per un periodo di 3-5 anni; benefici pensionistici discrezionali) per le SIM le cui attività, in bilancio e fuori bilancio, siano pari o inferiori a una determinata soglia dimensionale (media di tali attività, calcolata su un periodo di quattro anni, corrispondente a 100 milioni di euro). Le SIM (di classe 2) al di sopra di questa soglia vengono qualificate come “SIM significative”, e in quanto tali tenute ad applicare le regole di maggior dettaglio in materia di remunerazione variabile e di istituzione dei comitati endo-consiliari (conformemente a quanto previsto dagli articoli 28 e 32 della IFD);
- **l'introduzione delle c.d. “franchigie”.** Si tratta della possibilità di non assoggettare la componente variabile della remunerazione alle regole di maggior dettaglio in materia di differimento, pagamento in strumenti finanziari e benefici pensionistici discrezionali per il personale la cui remunerazione variabile annua non sia maggiore di 50.000 euro e non rappresenti più di 1/4 della remunerazione totale annua. Resta inteso che della franchigia possono beneficiare unicamente i membri del personale la cui remunerazione variabile individuale non supera entrambe le soglie sopra indicate (50.000 euro all'anno e 1/4 della remunerazione totale annua – inteso come RAL): l'esenzione non si applica infatti nel caso in cui la cui remunerazione variabile totale ecceda anche solo una di queste due soglie;
- **l'assenza di un limite quantitativo fissato in via normativa al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione.** Alle SIM viene invece richiesto di individuare nelle proprie politiche di remunerazione un limite a questo rapporto, che sia coerente con l'attività svolta e con i rischi associati. Si tratta di una semplificazione rispetto alla disciplina applicabile alle banche, che assicura tra l'altro parità di trattamento con il comparto del risparmio gestito;
- **la disciplina sugli strumenti finanziari utilizzabili per il pagamento di una parte della componente variabile della remunerazione.** Alle SIM che non emettono azioni, strumenti collegati alle azioni, strumenti di AT1/T2 (o altri strumenti convertibili in CET1) e strumenti che replicano il valore dei portafogli gestiti si consente di utilizzare dispositivi alternativi che raggiungano i medesimi obiettivi, purché questi dispositivi siano soggetti a meccanismi impliciti di correzione per il rischio e siano coerenti con l'obbligo di differire la remunerazione variabile e con l'applicazione dei meccanismi di correzione ex-post (*malus* e *claw-back*). Secondo quanto previsto dall'art. 32, paragrafo 1, punto k), della IFD, l'utilizzo dei dispositivi alternativi da parte delle SIM è possibile previa autorizzazione della Banca d'Italia;
- **la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere del personale.** Le previsioni recepiscono l'art. 30, paragrafo 1, punto b), della IFD, secondo cui le politiche di remunerazione delle imprese di investimento devono essere neutrali rispetto al genere. Al riguardo, il Regolamento Banca d'Italia come modificato nel dicembre 2022 prevede nell'Allegato 5 un rinvio agli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione (paragrafi 23-27), che disciplinano nel dettaglio la mappatura di ruoli e responsabilità del personale e individuano una serie di elementi (non esaustivi) che possono rilevare ai fini della valutazione sulla neutralità delle politiche (con particolare riguardo al tema del “pari valore” delle attività svolte). Il Regolamento Banca d'Italia come modificato nel dicembre 2022 stabilisce poi che all'Assemblea venga fornita un'informativa chiara ed esaustiva circa

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



le modalità con cui la politica di remunerazione assicura la neutralità di genere; è inoltre previsto che l'Organo con funzione di supervisione strategica (con il supporto del comitato remunerazioni, ove istituito) proceda, nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, all'analisi della loro neutralità rispetto al genere e al monitoraggio del divario retributivo di genere (c.d. *gender pay gap*). Le SIM sono tenute a documentare le ragioni dell'eventuale divario ed intraprendono le opportune azioni correttive; qualora ritengano che queste non siano necessarie, le SIM devono essere in grado di dimostrare che il divario non dipende da politiche di remunerazione non neutrali.

Camperio, come accennato, dalla propria analisi operativa e patrimoniale si qualifica come SIM di classe 2² non "significativa". Ad essa, pertanto, non si applicano le regole di maggior dettaglio in materia di remunerazione variabile del personale più rilevante (pagamento di almeno il 50% in strumenti finanziari; differimento di almeno il 40% per un periodo di 3-5 anni). Essa, inoltre, è esonerata dall'obbligo di istituire il comitato remunerazioni di cui all'art. 17-quinquies del Regolamento Banca d'Italia come modificato nel dicembre 2022.

"Rispetto alle Politiche di remunerazione e incentivazione - Anno 2023", la SIM ha provveduto ad aggiornare la presente Politica confermando le soluzioni già definite tenuto conto di quanto sopra complessivamente indicato.

4. Definizioni

- **"alta dirigenza"**: la persona o le persone che dirigono effettivamente l'attività della SIM.
- **"servizi"**: i servizi di investimento (gestione di portafogli, consulenza in materia di investimenti e ricezione e trasmissione di ordini) e i servizi accessori forniti dalla SIM alla propria clientela.
- **"benefici pensionistici discrezionali"**: i benefici accordati a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla SIM per la generalità del personale.
- **"Commissione di Performance"**: s'intende quanto definito nelle condizioni contrattuali dei servizi prestati alla clientela³.
- **"criteri quantitativi"**: i dati essenzialmente numerici o finanziari che vengono utilizzati per quantificare la retribuzione di un soggetto rilevante (es: i volumi di vendita, la definizione degli obiettivi di vendita o di nuovi clienti, gli indici di redditività oppure, con specifico riguardo all'attività di gestione di portafogli, il tasso di rendimento interno, i rendimenti assoluti e relativi, gli attivi raccolti).
- **"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 numero molto basso di reclami su un'ampia scala temporale, la conformità

² Le SIM di "classe 2" sono le imprese di investimento non rilevanti a livello sistemico che non si qualificano neanche come imprese di investimento piccole e non interconnesse. Alle SIM di classe 2 si applicano senza limitazioni l'IFD e il Regolamento sulle imprese di investimento (IFR).

³ Si riporta quanto riportato nelle condizioni contrattuali dei servizi: *"La commissione di performance è applicata a fine anno (o, nel caso di recesso o risoluzione, al momento della cessazione del Contratto) sul differenziale tra il risultato positivo di gestione da inizio anno (o dalla data di inizio del rapporto, se successiva) e la performance del Benchmark a tal fine indicato per la Linea di Gestione (o Consulenza) (parametro Time Weighted Return). Per "risultato di gestione" si intende la differenza tra il valore del patrimonio del Cliente a fine anno (o, nel caso di recesso o risoluzione, al momento della cessazione del Contratto) e il valore del medesimo patrimonio ad inizio anno (o alla data di inizio del rapporto, se successiva), incrementata dei prelievi e diminuita dei versamenti effettuati nell'anno. Tale risultato è calcolato al netto della commissione di gestione, delle spese e di ogni altro eventuale onere addebitato e al lordo dell'eventuale effetto fiscale"*.

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



ai requisiti in materia di regolamentazione (soprattutto le norme di comportamento e, in particolare, la revisione dell'adeguatezza dei servizi e prodotti venduti ai clienti) e alle procedure interne, il trattamento equo dei clienti e la soddisfazione degli stessi nonché, limitatamente al servizio di gestione di portafogli, la riduzione dei principali effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità (riduzione dell'impatto di uno o più "Indicatori degli effetti negativi sui fattori della sostenibilità").

- **“personale”**: i componenti del Consiglio di Amministrazione (quale Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione) e del Collegio Sindacale (quale Organo con funzione di controllo); i dipendenti e i collaboratori della SIM, inclusi i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede; i responsabili delle Funzioni di controllo interno non dipendenti (operanti in regime di esternalizzazione). Non sono considerati collaboratori gli eventuali segnalatori persone fisiche, difettando per i segnalatori il requisito della stabilità dell'incarico.
- **“dipendenti”**: il personale che è incardinato presso la SIM nei seguenti Uffici o ne è il Responsabile: Ufficio Clienti, Back Office, Ufficio Contabilità, Ufficio Risorse Umane, Ufficio IT, Ufficio Ricezione e Trasmissione Ordini, Ufficio Gestione di Portafogli, Ufficio Consulenza, Area Commerciale (alla data di approvazione della presente Politica).
- **“divario retributivo di genere”**: indica la differenza tra la retribuzione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato.
- **“personale più rilevante”**: le categorie di soggetti le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce, identificate in base al Regolamento delegato (UE) n. 2021/2154.
- **“Reddito Operativo”** o **“Ammontare Operativo”**: per Ammontare Operativo si 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 e 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*), corrisposto al personale, 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 alla SIM.
- **“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 organizzativa – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance*.
- **“remunerazione variabile”**: ogni pagamento o beneficio che dipende dalla *performance* sostenibile e corretta per il rischio, comunque misurata, o da altri parametri (es: periodo di permanenza). Sono 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. Sono remunerazione variabile anche:
 - i *“carried interests”*⁴;

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

⁴ I *“carried interests”* sono definiti nell'Allegato 2 (Politiche di remunerazione e incentivazione per i gestori) al Regolamento della Banca d'Italia, come modificato nel dicembre 2022, come *“le parti di utile di un OICVM o un FLA percepite dal personale per la gestione*



- i benefici pensionistici discrezionali;
- gli importi 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;
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Dalla remunerazione variabile possono essere esclusi i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della SIM e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

La remunerazione variabile non può superare il limite del rapporto rispetto alla remunerazione fissa indicato al paragrafo 1 della Sezione III.

La SIM si riserva di definire la parte variabile della remunerazione del proprio personale, incluso il personale più rilevante, in base ai risultati dell'esercizio precedente a quello in cui è effettuata la valutazione. La componente variabile è calcolata tenendo conto dell'Ammontare Operativo e della Commissione di Performance.

5. Principi e criteri generali

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie. Essi non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, neutralità rispetto al genere, sostenibilità, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili.

In tale contesto, le Politiche della SIM sono elaborate in modo 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 o incentivi all'assunzione di rischi.

Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle Politiche, il personale della SIM non può essere remunerato né ricevere pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle Politiche. Al riguardo, la SIM impegna il proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi (con particolare riguardo ai meccanismi di correzione ex-post o sistemi di "malus", che se previsti operano prima dell'effettiva corresponsione del compenso o della componente differita).

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 comporta.

La componente variabile, così come determinabile secondo la Sezione III, risulta compatibile con il mantenimento di una solida base patrimoniale e con una sana ed efficace gestione dei rischi; al contempo il sistema retributivo, così come definito, è coerente con la strategia, gli obiettivi e i valori aziendali, inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile (che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance - ESG) e con l'orientamento al medio-lungo termine delle decisioni di investimento.

Alla data di approvazione della presente Politica, Camperio non collega la retribuzione del personale più rilevante alla vendita di specifici servizi o categorie di strumenti finanziari.

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

dell'OICVM o del FLA stesso". Alla data di approvazione della presente Policy detta remunerazione variabile non rileva per Camperio in quanto non gestisce in delega alcun OICR.

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



Camperio, inoltre, non ha previsto piani di compensi basati su strumenti finanziari.

6. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

La politica retributiva adottata dalla SIM è predisposta seguendo un approccio neutrale rispetto al genere per quando riguarda l'inquadramento contrattuale, le mansioni attribuite, gli aumenti di stipendio e la progressione di carriera. Inoltre, essa assicura che il personale, indipendentemente dal suo genere, sia remunerato equamente per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, anche in termini di condizioni per il riconoscimento e il pagamento della remunerazione, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione (in particolare paragrafi 23-27). Ciò risulta in linea anche con quanto previsto dall'art. 3, paragrafo 1, punto 12, della IFD e con l'art. 157 del TUF.

I principi e le misure che la SIM adotta per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione si basano su criteri di valutazione e remunerazione che tengono conto esclusivamente del merito e delle competenze professionali. La SIM, infatti, offre una remunerazione che riflette il ruolo ricoperto, le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità.

Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio di Amministrazione analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo. In tale ambito, la SIM identifica il **rapporto tra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato**⁵. Ove emergano differenze rilevanti, la SIM documenta i motivi del divario retributivo di genere e adotta le opportune azioni correttive, salvo che possa dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

In occasione dell'approvazione delle presenti Politiche il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad esaminare detto rapporto con riferimento al totale delle remunerazioni (componente fissa e componente variabile) corrisposte al personale nell'**esercizio 2023**, senza distinguere tra personale più rilevante e restante personale e senza escludere dal calcolo la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, inclusi gli Amministratori muniti di ruoli esecutivi o deleghe operative. Qui di seguito si riportano gli esiti di detta valutazione:

Genere	Numero	Rem. totale	Percentuale	Rem. media
Personale più rilevante				
Uomini	15	€ 1.011.532	93,02%	€ 67.435
Donne	3	€ 75.88	6,98%	€ 25.296
Restante personale				
Uomini	5	€ 279.418	37,57%	€ 55.884
Donne	9	€ 464.407	62,43%	€ 51.601

Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione ha rilevato che il maggiore importo delle remunerazioni complessivamente corrisposte nell'esercizio 2023 al genere più rappresentato (uomini) rispetto al genere

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

⁵ Nel caso di Camperio, non avendo la SIM personale in numero superiore alle 50 unità, il rapporto è calcolato senza distinguere tra personale più rilevante e restante personale e senza escludere dal calcolo la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, in linea con quanto previsto nell'Allegato 5, paragrafo 5, del Regolamento Banca d'Italia.

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



meno rappresentato (donne) è dovuto al fatto che il personale più rilevante è prevalentemente costituito dal genere più rappresentato e che, tra questi, la remunerazione di ammontare più elevato, sia nella componente fissa che nella componente variabile, corrisposta a determinati Amministratori e al Direttore Generale è dovuta ai ruoli esecutivi e/o alle deleghe operative attribuiti a detti Amministratori (due dei quali rivestono, altresì, la qualità di soci della SIM) e ai compiti attribuiti al Direttore Generale.

Con riferimento al totale delle remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2023, si rileva pertanto che il divario di genere non è dipeso da politiche di remunerazioni non neutrali adottate dalla SIM.

7. Identificazione 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 in termini di responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative e remunerazioni percepite, elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto e il relativo impatto sul profilo di rischio della SIM. Esso consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in materia di remunerazioni in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce.

Detto processo di identificazione del personale più rilevante è svolto dalla SIM con cadenza annuale, applicando il Regolamento delegato (UE) n. 2021/2154, che prevede criteri sia “**qualitativi**” che “**quantitativi**”. La SIM è tenuta a dotarsi di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione. A tale riguardo, nel presente paragrafo sono indicati:

- i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, anche ai fini della determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile;
- le modalità di valutazione del personale;
- il ruolo svolto dagli Organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

- **Criteri per l'identificazione del personale più rilevante**

Si premette che per l'esercizio 2024 il processo di identificazione del personale più rilevante è stato condotto tenendo conto delle attività, dei compiti e delle responsabilità attribuiti per tale esercizio, con l'eccezione dei criteri “quantitativi” basati sulla remunerazione complessiva, per la quale si è fatto riferimento alle remunerazioni corrisposte dalla SIM nell'esercizio 2023.

Ciò premesso, si indicano di seguito i criteri considerati rilevanti tenuto conto dell'attuale organizzazione e operatività della SIM e del livello di remunerazioni corrisposte al personale nell'esercizio 2023.

In relazione ai criteri “**qualitativi**” di cui all'art. 3 del Regolamento delegato (UE) 2021/2154, si sono considerati rilevanti i seguenti criteri⁶:

- il membro del personale appartiene all'Organo con funzione di gestione (C.d.A. di Camperio);

⁶ Con riferimento all'art. 3 del Regolamento delegato (UE) 2021/2154 non si sono considerati rilevanti, invece, i criteri di cui alle lettere: **d)** (non avendo Camperio bilancio totale pari o superiore a 100 milioni di euro); **h)** (non avendo Camperio risorse diverse da quelle già individuate che siano responsabili della gestione di una o più tra le seguenti attività: analisi economica, tecnologie dell'informazione, sicurezza delle informazioni, accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti); **i)** (non avendo Camperio risorse diverse da quelle già individuate a cui sia attribuito il potere di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti o che siano membri di un comitato che abbia il potere di adottare tali decisioni).

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



- il membro del personale appartiene all'Organo con funzione di supervisione strategica (C.d.A. di Camperio);
- il membro del personale appartiene all'alta dirigenza (Direttore Generale);
- il membro del personale ha responsabilità manageriali per le attività di una funzione di controllo (Responsabili delle Funzioni Compliance, Risk Management, Internal Audit);
- il membro del personale ha responsabilità manageriali per la prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo (Responsabile Antiriciclaggio);
- il membro del personale è responsabile della gestione di un "rischio sostanziale" a cui è esposta la SIM (Responsabile della Protezione dei Dati o "DPO").

In relazione ai criteri "**quantitativi**" di cui all'art. 4 del Regolamento delegato (UE) 2021/2154, si sono considerati rilevanti i seguenti criteri⁷:

- nell'esercizio finanziario precedente (vale a dire, nell'esercizio 2023), al membro del personale è stata corrisposta una remunerazione complessiva pari o superiore a quella più bassa corrisposta in tale esercizio a un membro del personale che soddisfa determinati criteri "qualitativi" tra quelli indicati nell'art. 3 del Regolamento delegato (UE) 2021/2154 (tutti i membri del Collegio Sindacale nonché tutti i membri del personale degli Uffici e delle Aree operative di Camperio che hanno percepito una remunerazione complessiva pari o superiore a quella di un membro del C.d.A. privo di ruoli esecutivi o di deleghe operative).

- **Modalità di valutazione del personale**

Ai fini dell'identificazione del personale più rilevante per l'esercizio 2024, la valutazione del personale è stata condotta in particolare al fine di stabilire se i membri del personale identificati secondo il criterio "**quantitativo**" (tutti i membri del Collegio Sindacale nonché tutti i membri del personale degli Uffici e delle Aree operative di Camperio che hanno percepito una remunerazione complessiva pari o superiore a quella di un membro del C.d.A. privo di ruoli esecutivi o di deleghe operative) abbiano effettivamente un "impatto sostanziale" sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce, secondo quanto prescritto dall'art. 4, paragrafo 2, del Regolamento delegato (UE) 2021/2154.

Detta valutazione, ai sensi del successivo paragrafo 3, deve essere condotta sulla base: **i)** di criteri oggettivi, che tengano conto di tutti gli indicatori di rischio pertinenti per l'attività della SIM; nonché **ii)** dei doveri e dei poteri del membro del personale e del loro impatto sul profilo di rischio della SIM o delle attività che gestisce rispetto all'impatto delle attività professionali dei membri del personale identificati sulla base dei criteri "qualitativi".

L'analisi effettuata in linea con quanto appena indicato ha consentito di:

- **includere nel personale più rilevante** per l'esercizio 2024 i membri del Collegio Sindacale nonché i membri dell'Area Commerciale che svolgono attività di promozione dei servizi di Camperio, in quanto suscettibili di avere un "impatto sostanziale" sul profilo di rischio della SIM (in ragione dell'attività svolta come Organo con funzione di controllo o come personale di vendita direttamente a contatto con la clientela⁸, la cui remunerazione può creare incentivi

⁷ Con riferimento all'art. 4 del Regolamento delegato (UE) 2021/2154 non si sono considerati rilevanti, invece, i criteri di cui alle lettere: **a)** (non avendo avuto Camperio alcun membro del personale che ha percepito nel 2023 una remunerazione pari o superiore a 500.000 euro); **b)** (non avendo Camperio più di 1.000 membri del personale).

⁸ Nel processo d'identificazione del personale più rilevante per l'esercizio 2024 si sono inclusi anche i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, essendo previsto che entro il primo semestre 2024 prenda avvio l'offerta fuori sede dei servizi di investimento della SIM tramite consulenti finanziari.

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



inappropriati che possono indurre ad agire contro il migliore interesse dei clienti e per ciò stesso incentivi all'assunzione di rischi);

- **escludere dal personale più rilevante** per l'esercizio 2024 i membri degli altri Uffici operativi di Camperio, in quanto inadeguati ad avere un "impatto sostanziale" sul profilo di rischio della SIM (in ragione dello svolgimento di attività adeguatamente presidiate da misure, presidi e meccanismi di controllo, anche basate sugli applicativi e i sistemi ICT in uso).

- **Ruolo svolto dagli Organi societari e dalle funzioni aziendali**

La struttura organizzativa ha formato oggetto di costante monitoraggio al fine di rilevare eventuali modifiche tali da richiedere un'estensione o riduzione del perimetro del personale più rilevante della SIM.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è stato condotto dall'Amministratore Delegato, anche sulla base delle evidenze delle verifiche delle Funzioni di controllo interno, ed ha trovato la sua formalizzazione con l'approvazione delle politiche ad opera del Consiglio di Amministrazione.

Il processo di autovalutazione del personale è stato supportato dalla Funzione Risk Management, la cui partecipazione è finalizzata alla corretta applicazione dei criteri per l'individuazione del personale in grado di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce. Il processo è stato, inoltre, supervisionato dalla Funzione Compliance per assicurarne la conformità rispetto alla normativa in materia.

La Funzione Internal Audit ha verificato la rispondenza a tutti i livelli del processo seguito alla normativa pertinente.

All'esito del processo di identificazione sopra complessivamente descritto, **sono stati inclusi nel personale più rilevante di Camperio per l'esercizio 2024** le seguenti persone (componenti degli Organi societari nonché dipendenti e collaboratori della SIM):

- a. i membri del Consiglio di Amministrazione (Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione);
- b. i membri del Collegio Sindacale (Organo con funzione di controllo);
- c. il Direttore Generale (alta dirigenza);
- d. i Responsabili delle Funzioni di controllo interno;
- e. il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO);
- f. i membri dell'Area Commerciale, a cui è demandato lo svolgimento dell'attività di promozione dei servizi della SIM a contatto con la clientela, presso gli uffici della Società e, con decorrenza dalla data di avvio dell'offerta fuori sede ai sensi dell'art. 30 del TUF (prevista entro il primo semestre 2024), fuori dalla sede della Società.

Qui di seguito si riporta apposito prospetto di riepilogo del processo di identificazione del personale più rilevante della SIM per il 2024, i cui esiti sono qui formalizzati e motivati. Detto prospetto contiene: **i)** il numero del personale identificato come personale più rilevante, incluso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; **ii)** i nomi, i ruoli e le responsabilità di tale personale; **iii)** un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente (2023).

Personale più rilevante	
Anno 2024 (Valutazione effettuata a marzo 2024)	Anno 2023 (Valutazione effettuata a marzo 2023)

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



Nome	Ruolo	Nome	Ruolo
A. di Carpegna Brivio	Amministratore	A. di Carpegna Brivio	Amministratore
C. Ferrari Ardicini	Amministratore	C. Ferrari Ardicini	Amministratore
G. Ghezzi	Amministratore	G. Ghezzi	Amministratore
R. Drago	Amministratore	R. Drago	Amministratore
A. Belfiore	Amministratore	A. Belfiore	Amministratore
C. Severgnini	Amministratore	C. Severgnini	Amministratore
G. Ricchebuono	Amministratore e Resp. Antiriciclaggio	G. Ricchebuono	Amministratore
N. Cavalluzzo	Sindaco	N. Cavalluzzo	Sindaco
G. Caldart	Sindaco	G. Caldart	Sindaco
C. Grifoni	Sindaco	C. Grifoni	Sindaco
E. Riccobono	Direttore Generale	E. Riccobono	Resp. Area Amministrativa / Direttore Generale
R. Lovisetto	Resp. Funzione controllo	R. Lovisetto	Resp. Funzione controllo
R. Pallante	Resp. Funzione controllo	R. Pallante	Resp. Funzione controllo e Resp. Antiriciclaggio
S. Galmarini	Resp. Funzione controllo	T. Drago	Resp. Funzione controllo e Resp. Protezione Dati
T. Drago / D. Solbiati	Resp. Protezione Dati		
A. Riva	Addetto Area Commerciale (Senior)	A. Riva	Addetto Area Commerciale
G. Venerus	Addetto Area Commerciale (Senior)		
C. Sestini Branca	Addetto Area Commerciale (Junior)	C. Sestini Branca	Addetto Area Commerciale
Totale numero: 18		Totale numero: 16	
Identificati per la prima volta: 3			

8. Principio di proporzionalità

La presente Politica è ispirata al principio di proporzionalità, tenuto conto delle dimensioni e dell'organizzazione interna della SIM, nonché della natura, portata e complessità dei rischi connaturati al modello di *business* e alle attività svolte.

Si rammenta che la SIM, in linea con quanto indicato nel paragrafo 2, si classifica come SIM di classe 2 non "significativa", ai sensi della IFD, dell'IFR e del Regolamento Banca d'Italia. Ad essa conseguentemente, in attuazione del principio di proporzionalità di cui all'Allegato 5, paragrafo 4, del Regolamento Banca d'Italia, **non si applicano le regole di maggiore dettaglio in materia di remunerazione variabile del personale più rilevante di cui all'Allegato 5, paragrafi 8.2, punti 3 (pagamento di almeno il 50% in strumenti finanziari) e 4 (differimento di almeno il 40% per un periodo di 3-5 anni), e 9.1 (riconoscimento dei benefici pensionistici discrezionali).**

La SIM, in applicazione della previsione contenuta nell'Allegato 5 al Regolamento Banca d'Italia secondo cui le SIM di classe 2 non significative "assicurano comunque che parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo" seppur "con percentuali e per periodi inferiori a quelli indicati



nel paragrafo 8.2, punto 4⁹⁹, in linea con quanto disposto per il precedente esercizio ha deciso in ogni caso – formalizzando la scelta con la presente Politica – di differire il pagamento di ogni remunerazione variabile suscettibile di essere riconosciuta al personale più rilevante nel corso dell'esercizio 2024 (anche a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023) nei termini che seguono:

- **percentuale della remunerazione variabile oggetto di pagamento differito:** 10%;
- **periodo di differimento:** 1 anno rispetto al termine di pagamento altrimenti applicabile.

Il differimento non si applica per il personale la cui remunerazione variabile da riconoscersi nel 2024 (anche all'esito dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023) non sia maggiore di 50.000 euro e non rappresenti più di 1/4 della remunerazione totale lorda annua relativa al 2024 (c.d. franchigia). Tale esenzione non opera qualora la remunerazione variabile ecceda anche soltanto una di queste due soglie.

Sempre in virtù della classificazione come SIM di classe 2 non “significativa”, **Camperio è esonerata dall'istituire il comitato remunerazioni**, a cui nelle SIM di classe 2 “significative” spetta esprimere un giudizio competente e indipendente sulle politiche e prassi remunerative e sugli incentivi previsti per la gestione del rischio. In Camperio, non essendo istituito tale comitato, detto giudizio è espresso (e le ulteriori attività¹⁰ previste per il comitato remunerazioni dall'Allegato 5, paragrafo 7.2, sono svolte) dal Consiglio di Amministrazione quale Organo con funzione di supervisione strategica, in particolare con il contributo del Consigliere indipendente (o dei Consiglieri indipendenti). Ciò risulta coerente anche con quanto indicato nella IFD e nell'IFR.

SEZIONE II RUOLO E RESPONSABILITÀ NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE E DELLE REMUNERAZIONI

Sono di seguito riportate le attività di gestione del sistema di remunerazione e incentivazione, distintamente per ciascun Organo societario, Ufficio o Funzione coinvolta, anche al fine di comprendere l'iter di elaborazione ed aggiornamento delle Politiche.

1. Assemblea degli azionisti

L'Assemblea Ordinaria:

- stabilisce i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati;
- approva le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, dei dipendenti e dei collaboratori – non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato – della SIM;
- approva i piani di compensi o remunerazioni basati su strumenti finanziari (es: *stock options*);
- approva i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da riconoscere in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden*

⁹⁹ Allegato 5 al Regolamento Banca d'Italia, paragrafo 4, nota 10.

¹⁰ Dette attività includono, tra l'altro, compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi del personale più rilevante, compiti di vigilanza sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni di controllo interno, compiti di riscontro del raggiungimento degli obiettivi di performance a cui sono legati i piani di incentivazione, compiti di valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione adottato tenga conto di tutti i tipi di rischi e dei livelli di liquidità e di capitale e sia compatibile con la strategia industriale e gli obiettivi della SIM.

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



parachute) 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;

- riceve almeno annualmente informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione adottati.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta a consentire agli azionisti di accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. A tale scopo, è sottoposta annualmente all'attenzione dell'Assemblea una informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare che mira a far comprendere:

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
- il controllo svolto sulle medesime;
- la loro neutralità rispetto al genere;
- le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, il limite al rapporto (o ai rapporti) tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti (comprese quelle relative alle eventuali esclusioni);
- la conformità alla normativa applicabile;
- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive.

All'Assemblea è assicurata inoltre un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione definite nel precedente esercizio (informativa ex-post).

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 all'alta dirigenza (es: Direttore Generale).

Il Consiglio di Amministrazione, quale Organo con funzione di supervisione strategica:

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina con periodicità almeno annuale - avvalendosi dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, della Funzione Compliance e della Funzione Risk Management - 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 (ove pertinente ai sensi dell'Allegato 5, paragrafo 3.1, del Regolamento Banca d'Italia) e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- definisce gli eventuali sistemi di welfare aziendale in conformità alla legislazione fiscale e alla normativa regolamentare applicabile;
- 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 SIM in termini di assunzione dei rischi, strategie aziendali, obiettivi di 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 la SIM 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 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.

Non essendosi istituito il comitato remunerazioni, le funzioni previste dalla normativa per tale comitato (tra cui la formulazione di un giudizio competente e indipendente sulle politiche di remunerazione e incentivazione adottate) sono svolte come indicato dal Consiglio di Amministrazione, in particolare con il contributo dei suoi componenti indipendenti.

3. Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato, supportato dal Direttore Generale, sono conferiti in particolare i seguenti poteri:

1. attuare e coordinare l'attività strategica in materia di gestione del personale, conformemente alla normativa che disciplina i rapporti di lavoro;
2. rappresentare la SIM nei confronti di tutti gli istituti previdenziali ed assicurativi e del lavoro, provvedendo a quanto richiesto dalle disposizioni vigenti in materia di rapporti di lavoro, segnatamente per quanto concerne assicurazioni, indennità, tasse, nonché rappresentare la SIM nei confronti delle 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 SIM 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 direttive del Consiglio di Amministrazione, le funzioni da conferire, in base ad apposite procure, al personale dirigente e ai responsabili di Area o Uffici per la gestione ordinaria della Società e la prestazione dei servizi di investimento ed accessori a cui la Società è autorizzata;
7. rilasciare a dipendenti della SIM 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

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98:
Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



- o categorie di operazioni, usando per esse la firma sociale;
8. assicurare il costante aggiornamento professionale proprio e dei propri collaboratori;
 9. stipulare e risolvere accordi commerciali e convenzioni con società prodotte nonché con altri intermediari e/o società al fine dello svolgimento dei servizi di investimento cui la Società è autorizzata e sempre nell'ambito delle linee guida stabilite dal Consiglio di Amministrazione;
 10. stipulare, modificare e risolvere, in linea con le direttive indicate dal Consiglio di Amministrazione, accordi con consulenti, associazioni di categoria, società di servizi anche in *outsourcing* e tenere i relativi rapporti.

L'Amministratore Delegato ha firma libera senza limiti d'importo per quanto riguarda i pagamenti obbligatori per legge aventi ad oggetto imposte dirette e indirette e l'erogazione degli stipendi al personale dipendente, per gli importi dovuti mensilmente sulla base dei contratti di lavoro stipulati e per il pagamento dei relativi contributi;

4. Direttore Generale

Al Direttore Generale sono conferiti i seguenti poteri:

1. assistere l'Amministratore Delegato nell'attuare l'attività strategica in materia di gestione del personale, conformemente alla normativa che disciplina i rapporti di lavoro;
2. rappresentare la SIM nei confronti di tutti gli istituti previdenziali ed assicurativi e del lavoro, provvedendo a quanto richiesto dalle disposizioni vigenti in materia di rapporti di lavoro, segnatamente per quanto concerne assicurazioni, indennità, tasse, nonché rappresentare la SIM nei confronti delle organizzazioni sindacali sia dei datori di lavoro che dei lavoratori;
3. segnalare all'Amministratore Delegato situazioni rilevanti per l'adozione di provvedimenti disciplinari riguardanti il personale;
4. dare attuazione alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione riguardanti l'assunzione del personale con le connesse posizioni normative ed economiche;
5. determinare, nell'ambito dei propri poteri e sulla base delle linee guida indicate dal Consiglio di Amministrazione, le funzioni da conferire ai dipendenti, con apposite procure, per la gestione ordinaria della Società e la prestazione del servizio di ricezione e trasmissione di ordini e dei servizi accessori cui la Società è autorizzata;
6. rilasciare, nell'ambito dei propri poteri, 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;
7. assicurare il costante aggiornamento professionale proprio e dei propri collaboratori;
8. stipulare e risolvere accordi commerciali e convenzioni con società prodotte nonché con altri intermediari e/o società al fine dello svolgimento dei servizi di investimento cui la Società è autorizzata e sempre nell'ambito delle decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione;
9. 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*, purché non riservati specificamente ad altri organi per attribuzione statutaria o per delega oppure in via esclusiva al Consiglio di Amministrazione, e tenere i relativi rapporti.

Al pari dell'Amministratore Delegato, il Direttore Generale ha firma libera senza limiti d'importo per quanto riguarda i pagamenti obbligatori per legge aventi ad oggetto imposte dirette e indirette e

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



l'erogazione degli stipendi al personale dipendente, per gli importi dovuti mensilmente sulla base dei contratti di lavoro stipulati e per il pagamento dei relativi contributi.

5. Collegio Sindacale

Al Collegio sindacale spetta il compito di:

- vigilare, in concerto con il Consiglio di Amministrazione, sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni di controllo interno;
- prendere atto della proposta di eventuali deroghe, proposte dal Consiglio di Amministrazione, in merito al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione.

6. Funzioni aziendali di controllo

Le Funzioni di controllo di secondo livello collaborano ciascuna secondo le rispettive competenze, oltre che nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante secondo quanto indicato nella Sezione I, paragrafo 7, 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**) supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione; verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme (incluse le disposizioni in materia di sostenibilità), dello Statuto e delle disposizioni interne della SIM (al fine di assicurare, tra l'altro, la coerenza interna dei sistemi di remunerazione e incentivazione), in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La Funzione di Gestione dei Rischi (**Risk Management**) contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione, anche attraverso il supporto nella 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; effettua una valutazione sulla Politica e sulle variazioni apportate alla stessa, ponendo particolare attenzione all'impatto che il sistema di remunerazione e incentivazione adottato può avere sulla stabilità patrimoniale e finanziaria della SIM.

Infine, alla Funzione di revisione interna (**Internal Audit**) spetta come terzo livello il compito di verificare ex-post, con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa in materia.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi e delle Funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea. Per lo svolgimento di tali verifiche la SIM può avvalersi anche di soggetti esterni, secondo quanto stabilito nell'Allegato 5 al Regolamento Banca d'Italia, purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto al Consiglio di Amministrazione quale Organo con 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.



SEZIONE III STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

1. Rapporto tra componente variabile e componente fissa

1.1 Bilanciamento tra componente variabile e componente fissa

L'intera remunerazione è divisa tra componente fissa e (ove ne sia prevista ed approvata la corresponsione) componente variabile. La remunerazione fissa¹¹ del personale è improntata all'applicazione dei criteri previsti dalla contrattazione collettiva, mentre la remunerazione fissa degli Organi societari è stabilita con delibera assembleare ed è improntata a criteri di contenimento dei costi. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è prudenzialmente determinato e attentamente valutato tenendo conto delle caratteristiche della SIM e delle diverse categorie di personale, in misura anche differenziata per tali categorie, e in particolare di quelle rientranti nel personale più rilevante.

Il piano di remunerazione e incentivazione della SIM è in linea con gli obiettivi definiti nel Piano strategico di periodo adottato dal Consiglio di Amministrazione.

1.2 Limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa

Per l'esercizio 2024, in linea con l'esercizio precedente, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante (ove sia prevista ed approvata la corresponsione della componente variabile) non supera:

- il 200% (**rapporto di 2:1**) per i membri del Consiglio di Amministrazione muniti di ruoli esecutivi e/o di deleghe operative;
- il 100% (**rapporto di 1:1**) per il rimanente personale più rilevante (laddove sia prevista una componente variabile in base alla categoria di personale), salvo quanto di seguito indicato per i dipendenti Responsabili di Funzioni di controllo interno.

Inoltre, l'Assemblea ordinaria, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione, ha facoltà, nei termini e con l'osservanza delle condizioni prescritte dall'Allegato 5 al Regolamento Banca d'Italia, di fissare un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante, diverso dagli Amministratori muniti di ruoli esecutivi e/o di deleghe operative, superiore al rapporto di 1:1, ma comunque non superiore al rapporto di 2:1. La deliberazione dell'Assemblea, in tal caso, è assunta con voto favorevole: **i**) di almeno 2/3 (due terzi) del capitale sociale rappresentato in Assemblea, se questo è pari almeno alla metà del capitale sociale sottoscritto; **ii**) di almeno 3/4 (tre quarti) del capitale sociale rappresentato in Assemblea, se questo è meno della metà del capitale sociale sottoscritto; ovvero con le diverse maggioranze che fossero eventualmente imposte dalla normativa tempo per tempo vigente¹².

2. Remunerazione variabile

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

¹¹ Ai sensi dell'Allegato 5 al Regolamento Banca d'Italia (paragrafo 8.1), la parte fissa della remunerazione deve essere in ogni caso "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".

¹² Cfr. articolo 18 – Politiche di remunerazione (fonte Statuto).

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



2.1 Criteri di determinazione ex-ante delle componenti variabili

Gli obiettivi e i parametri sulla cui base è determinato l'ammontare della remunerazione variabile sono ben individuati, chiari, oggettivi o comunque fondati su criteri predeterminati. In ogni caso la remunerazione non è basata esclusivamente su criteri quantitativi, ma tiene conto di adeguati criteri qualitativi che riflettono la conformità alla regolamentazione applicabile, la sostenibilità, il contenimento dei rischi legali e reputazionali, la neutralità rispetto al genere, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati agli stessi, e che incoraggiano ad agire nel migliore interesse dei clienti.

La componente d'incentivazione, qualora prevista ed approvata, può comporsi 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.

2.2 Parametri legati alla componente di incentivazione

I criteri che vengono utilizzati per la valorizzazione e il riconoscimento della componente variabile sono determinati considerando:

- **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 medio/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: utilizzo di indici di *performance* (di produttività economica); **ii)** redditività: 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: 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. Al 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 membro del personale o dell'ufficio a cui appartiene (obiettivi programmati per l'anno precedente a quello 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:

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



- al personale più rilevante, sono connesse alla acquisizione di competenze, capacità ed abilità e alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto per la gestione delle risorse, alla soddisfazione della clientela e al miglioramento dei processi, nonché a specifici progetti o obiettivi assegnati ai medesimi o agli uffici a cui appartengono (es: in relazione ad obiettivi di sostenibilità);
- al resto del personale, nei casi in cui sono previste, sono connesse principalmente al riconoscimento di competenze, capacità e abilità acquisite, nonché alla soddisfazione della clientela e 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.

Per l'esercizio 2024 (anche con riferimento all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023) Camperio si riserva di determinare 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 calcolati l'Ammontare Operativo e, se presente, la Commissione di Performance, sulla base dei risultati anche provvisori raggiunti nell'esercizio, a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, viene eventualmente stabilita la quota assegnata al personale ("**Quota Personale**") e la quota riservata agli esponenti aziendali ("**Quota Esponenti**"), per tali intendendosi i componenti del Consiglio di Amministrazione muniti di ruoli esecutivi e/o di deleghe operative, l'alta dirigenza (Direttore Generale) e gli Addetti Area Commerciale.

Nel caso di utile ante imposte negativo, non è prevista l'erogazione della componente variabile.

L'erogazione della componente variabile è subordinata inoltre alla sussistenza dei seguenti requisiti qualitativi:

- assenza di episodi che siano in contrasto con le politiche aziendali o di altri eventi o comportamenti che impediscano il raggiungimento dell'interesse dei clienti e degli *stakeholder*;
- condizioni di conformità del comportamento alle procedure interne, alle norme e ai regolamenti.

Ulteriori requisiti qualitativi per l'erogazione della componente variabile, e in particolare per l'erogazione della componente variabile della remunerazione degli addetti al servizio di gestione di portafogli (Amministratore Delegato e altri componenti dell'Ufficio Gestione di Portafogli) sono previsti per l'**esercizio 2025** con riferimento ai risultati prodotti al 31 dicembre 2024, in relazione al conseguimento di **obiettivi di sostenibilità** legati alla **riduzione dell'impatto** di alcuni "**Indicatori degli effetti negativi sui fattori della sostenibilità**" (c.d. "Principal Adverse Impact" o "**PAI**") previsti dal SFDR e normativa comunitaria collegata, in attuazione delle "Aspettative di Vigilanza sui Rischi Climatici e Ambientali" pubblicate dalla Banca d'Italia nell'aprile 2022¹³ e di quanto definito dalla SIM in termini di

¹³ V. "Aspettative di Vigilanza sui Rischi Climatici e Ambientali" dell'aprile 2022, p. 8: "Nel rispetto delle disposizioni applicabili ai singoli intermediari, le politiche e prassi di remunerazione stimolano comportamenti coerenti con l'approccio al rischio climatico e ambientale adottato. Per incoraggiare comportamenti coerenti con tale approccio, la remunerazione variabile degli intermediari che hanno definito obiettivi in questo ambito è ancorata alla realizzazione degli obiettivi stessi, secondo indicatori che devono essere misurabili e quantificabili". E ancora (nota 9): "...gli enti creditizi e gli altri intermediari che forniscono consulenza in materia finanziaria e/o servizi di gestione di portafoglio (individuale e collettiva) devono includere nelle loro politiche di remunerazione informazioni su come tali politiche siano coerenti con l'integrazione dei rischi per la sostenibilità e devono pubblicare tali informazioni sui loro siti Internet, a partire da marzo 2021, ai sensi dell'articolo 5 del Regolamento (UE)



strategia aziendale al fine di ottemperare alle medesime Aspettative¹⁴, secondo quanto esposto in dettaglio nel paragrafo 2.4 “Modalità di pagamento - differimento”.

2.3 Modalità di pagamento - Differimento

La Quota Personale è attribuita a cura dell'Amministratore Delegato (o Direttore Generale) 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 muniti di ruoli esecutivi e/o di deleghe operative e agli ulteriori soggetti sopraindicati secondo le percentuali 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 **per l'esercizio 2024**, anche con riferimento all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023, 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 1 (uno) 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 90% 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 (1 anno) dall'erogazione della prima *tranche*.

Tali regole si applicano, in ogni caso, nei limiti dei rapporti indicati nel paragrafo 1.2, e sempre che non trovi applicazione la “**franchigia**” di cui alla Sezione I, paragrafo 8 – “Principio di proporzionalità” (secondo cui il differimento non si applica per il personale la cui remunerazione variabile da riconoscersi nel 2024 non sia maggiore di 50.000 euro e non rappresenti più di 1/4 della remunerazione totale lorda annua relativa al 2024). L'erogazione della componente variabile deve essere comunque sempre compatibile con le esigenze di equilibrio finanziario della SIM. Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di differire ulteriormente l'erogazione della componente variabile in funzione della sostenibilità economico finanziaria, adeguandone di conseguenza le modalità di pagamento. Si applicano inoltre i meccanismi di *malus* e di cui al paragrafo che segue.

Per l'**esercizio 2025**, con riferimento ai risultati prodotti al 31 dicembre 2024 in termini di composizione dei portafogli della clientela e assunzione di decisioni di investimento su emittenti e strumenti finanziari, si stabiliscono inoltre fin da ora i seguenti obiettivi legati alla **sostenibilità** per il riconoscimento della

2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari”.

¹⁴ V. **Piano ESG** definito dalla SIM nel marzo 2023 secondo template Banca d'Italia al fine di dare evidenza delle iniziative poste in essere e di quelle pianificate al fine di ottemperare alle Aspettative di Vigilanza: “2.5) Valutazione di eventuali modifiche ai sistemi di remunerazione e incentivazione del personale addetto ai servizi di gestione di portafogli e consulenza volte ad ancorare parte della remunerazione variabile al conseguimento di specifici obiettivi in ambito ESG”. La cui implementazione è stata prevista per il “IQ-2024”. Alla data delle presenti politiche, la SIM ha limitato la definizione di obiettivi di sostenibilità e la loro integrazione nei sistemi di remunerazione al solo servizio di gestione di portafogli, essendo per il servizio di consulenza in materia di investimenti in corso un'analisi finalizzata a valutare l'effettiva possibilità di definire obiettivi di sostenibilità collegati agli emittenti e agli strumenti finanziari oggetto delle raccomandazioni di investimento alla luce della discrezionalità che nella fruizione di tale servizio è pur sempre mantenuta in capo al cliente.

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



remunerazione variabile del personale addetto al servizio di gestione di portafogli (Amministratore Delegato e altri componenti dell'Ufficio Gestione di Portafogli):

- riduzione del 7% del valore dell'“Indicatore degli effetti negativi sulla sostenibilità” (PAI) n. 2 (**Impronta di Carbonio**) della Tabella 1 dell'Allegato 1 al Regolamento delegato (UE) 2022/1288, rispetto al valore del medesimo Indicatore alla data del 31 dicembre 2023;
- riduzione del 7% del valore dell'“Indicatore degli effetti negativi sulla sostenibilità” (PAI) n. 3 (**Intensità delle emissioni di GHG - gas a effetto serra - delle imprese beneficiarie degli investimenti**) della Tabella 1 dell'Allegato 1 al Regolamento delegato (UE) 2022/1288, rispetto al valore del medesimo Indicatore alla data del 31 dicembre 2023.

I valori dei suddetti Indicatori e le relative riduzioni sono calcolati sulla base dei dati resi disponibili dal *provider* selezionato dalla SIM per la fornitura di dati e informazioni rilevanti per la normativa “ESG” (MainStreet), in conformità alla Policy ESG adottata dalla Società, sul totale dei patrimoni investiti dalla clientela del servizio di gestione di portafogli (linee di gestione standard o personalizzate) e relativa composizione in termini di emittenti e strumenti finanziari rispettivamente alle date del 31 dicembre 2023 e 31 dicembre 2024.

Il mancato raggiungimento di **uno** qualsiasi dei suddetti obiettivi di riduzione dei PAI 2 e 3 sopra indicati comporta la riduzione del **7,5%** della remunerazione variabile altrimenti spettante per l'esercizio 2025 secondo le pertinenti determinazioni della Società (da assumersi con riferimento all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024) a ciascun addetto al servizio di gestione di portafogli (Amministratori Delegato e altri componenti dell'Ufficio Gestione di Portafogli).

Il mancato raggiungimento di **entrambi** i suddetti obiettivi di riduzione dei PAI 2 e 3 sopra indicati comporta la riduzione del **15%** della medesima remunerazione variabile.

2.4 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 o della componente differita, 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 Società, 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*”.

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



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.

La politica di remunerazione e incentivazione non è legata alla permanenza del personale (es. *retention bonus*).

Per l'esercizio 2024, anche con riferimento all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023, avuto riguardo alla quota (10%) della componente variabile della remunerazione suscettibile di essere riconosciuta al personale più rilevante secondo quanto indicato nella Sezione I, paragrafo 8, e soggetta a differimento nel pagamento ad 1 (uno) anno, si applica il seguente meccanismo di "malus":

- se nell'esercizio successivo (bilancio al 31/12/2024) si verificano perdite ma la SIM è comunque capiente in relazione a tutti i requisiti patrimoniali ad essa applicabili in base all'IFR: 5% della quota differita viene trattenuto dalla SIM mentre il rimanente 5% viene erogato;
- se nell'esercizio successivo (bilancio al 31/12/2024) si verificano perdite e la SIM risulta non essere capiente in relazione ad uno o più dei requisiti patrimoniali ad essa applicabili in base all'IFR: viene trattenuta dalla SIM l'intera quota differita;
- se nell'esercizio successivo (bilancio al 31/12/2024) la SIM chiude in pareggio o in utile la propria gestione ed è capiente in relazione a tutti i requisiti patrimoniali ad essa applicabili in base all'IFR: la quota differita viene erogata per intero.

3. Politica di fine rapporto di lavoro o di cessazione della carica e pensionistica

La SIM, alla data di adozione della presente Politica, non prevede il riconoscimento di benefici pensionistici discrezionali e/o di pattuizioni sui compensi per il caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*).

SEZIONE IV

SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Politica di remunerazione a favore degli Organi societari, del personale dipendente e delle Funzioni di controllo

1.1 Politica di remunerazione a favore degli Organi societari

Consiglio di Amministrazione

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato è riconosciuto un compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina e ripartito dal medesimo Consiglio di Amministrazione, tenendo conto delle cariche rivestite e di eventuali ruoli esecutivi o deleghe operative assegnate. Ai medesimi soggetti spettano il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio ed un compenso determinato dall'Assemblea (remunerazione variabile), anche sotto forma di partecipazione agli utili sociali.

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).



Ai Consiglieri privi di ruoli esecutivi o di deleghe operative, incluso il Consigliere indipendente o i Consiglieri indipendenti, non è applicata alcuna forma di remunerazione variabile.

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. Non è applicata alcuna forma di remunerazione variabile.

1.2 Politica di remunerazione a favore del personale dipendente

Al Direttore Generale è corrisposto uno stipendio coerente con il proprio inquadramento contrattuale secondo il contratto collettivo di lavoro dei dirigenti applicato.

Al rimanente personale dipendente è corrisposto uno stipendio coerente con il proprio inquadramento contrattuale secondo il C.C.N.L. applicato (Settore Commercio), commisurato alle ore lavorate, sulla base della paga oraria stabilita contrattualmente.

Eventuali componenti di incentivazione a favore dell'alta dirigenza e 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 e al miglioramento dei processi, nonché a specifici progetti o obiettivi assegnati ai medesimi o agli uffici a cui appartengono (es: in relazione ad obiettivi di sostenibilità).

1.3 Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (in outsourcing)

Ai Responsabili delle Funzioni di controllo e al Responsabile della Protezione dei Dati in *outsourcing* è riconosciuto, direttamente o per il tramite della struttura professionale o societaria in cui il Responsabile è incardinato, un compenso fisso definito contrattualmente per lo svolgimento dell'incarico inerente alla Funzione di controllo attribuita, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui il Responsabile di Funzioni di controllo o il Responsabile della Protezione dei Dati sia un dipendente della SIM, si applicano le seguenti disposizioni:

- a. il Responsabile nel rispetto delle presenti Politiche può ricevere una componente variabile solo nel caso in cui l'Ammontare Operativo sia positivo;
- b. la componente variabile a favore del Responsabile è soggetta al limite di 1/3 del rapporto variabile/fisso;
- c. circa il calcolo della componente variabile si segue il processo di determinazione di cui alla Sezione III del presente documento (nel cui contesto la Funzione di controllo o alla Funzione del DPO viene assimilata al personale);
- d. al fine di evitare attribuzione di poteri discrezionali all'Amministratore Delegato o all'alta dirigenza, la componente variabile della Funzione di controllo o della Funzione del DPO è pari alla media delle singole componenti variabili assegnate al personale.

1.4 Rete di vendita esterna

Di seguito vengono delineati i principi generali che la SIM adotta per i sistemi di remunerazione e incentivazione della rete esterna. Nella nozione di personale rientrano, infatti, anche i collaboratori (inclusi

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti) e gli addetti alle reti distributive, con esclusione dei segnalatori.

A tali soggetti è corrisposto di norma, secondo previsioni inserite all'interno di ogni singolo mandato, un compenso annuo comprensivo di una componente fissa e di una componente variabile, come di seguito indicato.

- La componente **fissa**, corrisposta in rate mensili, è determinata tenuto conto dell'esperienza professionale maturata dal collaboratore o consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede, in misura adeguata, in modo da evitare di creare incentivi all'assunzione di rischi.
- La componente **variabile** (che per la rete esterna non ha di per sé valenza incentivante) è determinata in misura del fatturato per commissioni attive prodotto nell'esercizio dalla clientela riferibile al collaboratore o consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede (a titolo esemplificativo: commissioni di gestione, commissioni di consulenza, commissioni di raccolta ordini, commissioni di tenuta conto, ecc.). Detto fatturato è calcolato successivamente alla chiusura dell'esercizio e da esso sono detratti:
 - la componente fissa di compenso; nonché
 - una determinata percentuale (trattenuta dalla SIM), indicata all'interno di ogni singolo mandato, del controvalore della giacenza media nell'esercizio dei patrimoni della clientela riferibile al collaboratore o consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede.

All'interno del singolo mandato può essere stabilito altresì che, qualora la differenza tra il fatturato per commissioni attive, da una parte, e la somma tra la componente fissa e la percentuale trattenuta dalla SIM, dall'altra parte, sia positiva, al collaboratore o consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede sia riconosciuto, quale ulteriore voce della componente variabile, una determinata percentuale delle commissioni di performance (sui rapporti per i servizi di gestione di portafogli, ricezione e trasmissione ordini e consulenza) addebitate nell'esercizio alla clientela riferibile al collaboratore o consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede.

Qualora la suddetta differenza sia negativa, all'interno del singolo mandato è stabilito, invece, che nessun importo è riconosciuto e titolo di componente variabile e che tale differenza negativa è detratta dalla componente variabile relativa all'esercizio successivo o agli esercizi successivi, se maturata, fino ad integrale recupero della stessa.

La remunerazione della rete di vendita a cui la SIM fa ricorso contempera, in ogni caso, obiettivi commerciali e 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 (che includono, tra l'altro, le regole Consob in materia di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi di investimento e accessori e gestione dei conflitti di interesse).

2. 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).

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



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.

3. 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..

4. Welfare aziendale

Possono completare il pacchetto retributivo dei dipendenti, da computarsi nell'ambito della componente fissa della remunerazione, i sistemi di welfare aziendale/*flexible benefit* previsti nell'ambito di quanto definito dalla legislazione fiscale e dalla normativa regolamentare applicabile. Tali sistemi consistono nell'offerta di servizi e strumenti di natura non monetaria (ad es. attività formative, percorsi di studio e istruzione, servizi assistenziali nonché tutte le altre attività consentiti dalla normativa di riferimento) messi a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie, e sono adottati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La SIM nel dicembre 2023 il proprio Regolamento Welfare, da intendersi in questa sede integralmente richiamato, estendendone la validità al periodo 2024/2026.

SEZIONE V

OBBLIGHI DI INFORMATIVA E DI TRASMISSIONE DATI

1. Trasmissione dei dati alle Autorità di Vigilanza

La SIM, ai sensi dell'Allegato 5, paragrafo 11, al Regolamento Banca d'Italia fornisce alla Banca d'Italia, su richiesta di quest'ultima, i dati sulla remunerazione complessiva del Presidente e di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione (quale Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione) e del Direttore Generale della SIM e ulteriori dati in tema di remunerazioni, secondo quanto previsto con apposito Provvedimento adottato dall'Organismo di Vigilanza in attuazione degli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione in conformità all'art. 34 della IFD.

2. Aggiornamento e informativa della politica all'Assemblea

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

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 e dell'evoluzione della struttura e dell'operatività aziendale, sottopone le nuove Politiche all'approvazione dell'Assemblea. Per eventuali variazioni apportate nel corso dell'anno sono adottate le stesse modalità di aggiornamento.

3. Informativa al pubblico

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



Ai sensi dell'Allegato 5, paragrafo 11, al Regolamento Banca d'Italia, in merito alle politiche e alle prassi di remunerazione e incentivazione la SIM rende pubbliche sul proprio sito web, con le modalità indicate nell'art. 46 dell'IFR:

- le informazioni di cui all'art. 51 dell'IFR; nonché
- le ulteriori informazioni richieste in merito all'attuazione delle disposizioni in materia di politiche di remunerazione contenute nel Regolamento Banca d'Italia e nel relativo Allegato 5.

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077



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 di proporzionalità, si riportano i dati complessivi annuali al 31/12/2023:

Categoria personale più rilevante	Numero di beneficiari	Importi aggregati remunerazioni corrisposte nel 2023	
		Componente fissa	Componente variabile
Consiglio di Amministrazione	7	563.508	100.995
Collegio sindacale	3	47.000	N/A
Funzioni di Controllo	4	177.344	1.544
Altro personale rilevante	4	191.624	5.405

Via Camperio, 9

20123 Milano

Tel +39-02 50020918

Fax +39-02 50020917

camperioSIM@camperiosim.com

Consob - delibera d'iscrizione n. 11761 del 22/12/1998 - iscrizione all'albo n. 48 - Servizi di investimento autorizzati ai sensi del D.lgs. n.58/98: Gestione di portafogli (delibera n. 11761 del 22/12/1998) - Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. 164 del 17/09/2007) - Ricezione e trasmissione di ordini (delibera n. 17425 del 20/07/2010) - Capitale Sociale € 3.079.083 - Codice Fiscale 02342760275 - Partita Iva 11791000158 - Numero REA: MI - 1409117 - Codice Banca Italia 16206/5- Fondo Nazionale di Garanzia Codice identificativo: SIM0077