



SEMPIONE SIM

Gruppo Banca del Sempione

**Informativa al pubblico ai sensi delle
disposizioni di Vigilanza Prudenziale per
le SIM**

31 dicembre 2020

INDICE

1	PREMESSA.....	3
2	OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO	4
3	AMBITO DI APPLICAZIONE	14
4	FONDI PROPRI	14
5	REQUISITI DI CAPITALE	14
6	RETTIFICHE PER IL RISCHIO DI CREDITO	16
7	POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	17

1 PREMESSA

Con la redazione e pubblicazione del presente documento, Sempione SIM adempie agli obblighi di informativa attinenti all'adeguatezza patrimoniale in relazione all'esposizione ai rischi e alla loro gestione, regolati dalla disciplina in materia di Vigilanza Prudenziale per le SIM.

Il 1° gennaio 2014 è entrata in vigore la nuova disciplina comunitaria armonizzata per le banche e le imprese di investimento fissata nel regolamento ("CRR") e nella direttiva ("CRD IV") del 26 giugno 2014 che traspongono gli standard definiti dal Comitato di Basilea per la vigilanza bancaria ("Framework Basilea 3").

Tale disciplina armonizzata è stata recepita da Banca d'Italia attraverso la circolare n° 285 del 17 dicembre 2013 (e successive modifiche ed integrazioni) che è subentrata, per le parti ora direttamente regolate dalla normativa europea, al precedente Regolamento della Banca d'Italia in materia di vigilanza prudenziale per le SIM del 24 ottobre 2007 (e successive modifiche ed integrazioni). In una apposita comunicazione del 3 aprile 2014 Banca d'Italia ha provveduto a chiarire l'applicabilità delle nuove norme per quanto riguarda le SIM. Il processo di determinazione e adeguatezza del capitale (ICAAP) e dell'adeguatezza del sistema di governo e gestione del rischio di liquidità (ILAAP) viene regolato nella Parte Prima – Titolo III della suddetta circolare n° 285.

Sempione SIM, Società di Intermediazione Mobiliare, è iscritta nell'apposito Albo di cui all'Art. 20, comma 1, del Decreto Legislativo n. 58/1998 al n.196 con Delibera Consob n. 13203 del 18 Luglio 2001 e ha la propria sede legale in Milano, in Via M. Gonzaga, 2. Sempione SIM è un operatore indipendente specializzato nell'offerta di servizi di intermediazione finanziaria, di consulenza e gestione del risparmio. La SIM alla data del 31.12.2020 ha come proprio azionista di riferimento "*Banca del Sempione SA*", istituto di credito con sede a Lugano che detiene il 100% del capitale sociale.

La SIM è abilitata ai servizi di collocamento senza assunzione a fermo ne' assunzione di garanzia nei confronti dell'emittente, di gestione dei portafogli, di ricezione e trasmissione di ordini e di consulenza in materia di investimenti. In data 4 ottobre 2017, la SIM è stata altresì autorizzata alla prestazione del servizio di negoziazione per conto proprio, con autorizzazione Consob n. 20146. Alla data del 31.12.2020 e della redazione del presente documento la SIM non ha ancora avviato l'operatività del nuovo servizio di investimento.

In considerazione degli aspetti prospettici del processo ICAAP e ILAAP, il presente resoconto è stato formulato in attuazione integrale del regime CRR/CRD IV; tuttavia gli impatti sono stati considerati solo per le analisi effettuate sull'orizzonte temporale futuro di un anno, in quanto sul 2020 non sono state svolte attività che potessero generare rischi di mercato.

Sempione SIM è stata classificata da Banca d'Italia tra gli intermediari di Classe 3.

2 OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO

Struttura organizzativa e gestione dei rischi

Il Consiglio di Amministrazione, cui compete la funzione di supervisione strategica, definisce e approva le politiche di gestione dei rischi, assicurando il loro adeguamento alla presenza di modifiche delle linee strategiche, del modello di business, nonché dell'assetto organizzativo e del contesto operativo.

Il Consiglio di Amministrazione deve assicurare la coerenza tra gli obiettivi che intende perseguire, il grado di esposizione ai rischi e la dotazione patrimoniale.

L'Amministratore delegato, con la collaborazione di tutte le funzioni aziendali, procede all'individuazione, misurazione, gestione e controllo dei rischi.

Il sistema di gestione e controllo dei rischi è costituito dall'insieme di procedure e regole fissate per assicurare un adeguato presidio.

Le attività di controllo sono svolte a tre diversi livelli:

- aree operative
- funzioni di Compliance e Risk Management
- Revisione interna

Il Consiglio di Amministrazione si è espresso in merito all'adeguatezza delle misure di gestione dei rischi approvando in data 19 maggio 2021 il "resoconto sul processo ICAAP e ILAAP al 31 dicembre 2020".

Identificazione e gestione dei rischi

Di seguito sono riportate le categorie di rischio verso le quali la SIM è esposta unitamente alle relative strategie di misurazione e gestione. La SIM ha adottato specifiche policy per la gestione di tali rischi.

Rischio di Credito

Il rischio di credito rappresenta il rischio di incorrere in perdite a motivo dell'inadempienza o dell'insolvenza della controparte. In senso più ampio il rischio di credito è il rischio che una variazione inaspettata del merito creditizio di una controparte, nei confronti della quale esiste un'esposizione, generi una corrispondente diminuzione del valore della posizione creditoria. Il rischio di credito è influenzato dalla concentrazione delle esposizioni, che espone la SIM al rischio di instabilità connesso a perdite che la stessa potrebbe subire in caso di insolvenza di una singola controparte.

Anche a fronte di tale rischio, la SIM ha adottato una specifica policy per la gestione dei rischi di credito, definita all'interno del "Policy per la gestione dei rischi".

Il Consiglio di Amministrazione, avute presenti le modalità di conduzione del business aziendale, ritiene che il rischio di credito debba essere ricondotto alle seguenti fattispecie:

- a) depositi in conto corrente bancario presso cui detenere la liquidità aziendale;
- b) titoli quotati e relativi interessi maturati;
- c) commissioni attive per l'attività di collocamento;
- d) altri crediti, di importo non rilevante, nei confronti di Enti non Finanziari e retail (conto anticipi verso fornitori, commissioni attive per l'attività di consulenza).

Inoltre la SIM presenta, per motivi legati alla normale attività, crediti verso l'erario di importo significativo.

Al fine di misurare l'esposizione al rischio di credito la SIM adotta le regole di vigilanza prudenziale previste dalla metodologia standardizzata.

In relazione all'assunzione del rischio di credito e di concentrazione il Consiglio di Amministrazione stabilisce quanto segue:

- la SIM intrattiene rapporti con Istituti bancari di primario standing (rating investment grade);
- la liquidità della SIM può essere parzialmente investita, coerentemente con le necessità operative, secondo quanto previsto per la gestione del rischio di mercato.

Nella conduzione delle prove di stress riferiti al rischio di credito sono stati utilizzati scenari negativi, in cui si ipotizza una riduzione del 15% delle esposizioni creditizie definite in ottica prospettica. Tale riduzione è stata amplificata rispetto agli anni precedenti (nei quali si ipotizzava una riduzione del 10%) per tenere conto degli accadimenti dei primi mesi del 2020 nella prospettiva di un deterioramento generale della struttura economica. In tale contesto si ipotizza una quota di crediti in default pari al 8% delle esposizioni prospettiche, ad eccezione di quelle verso le amministrazioni centrali. Si evidenzia come detta ipotesi appaia adeguata ai fini degli stress test atteso che la quasi totalità dei crediti è rappresentata dal saldo liquido dei depositi in conto corrente detenuti presso banche italiane, del cui grado di solvibilità non si ha ragione di dubitare, nonché da crediti verso l'erario e crediti verso imprese per pagamento di commissioni.

Rischio di Mercato

La normativa di vigilanza prudenziale definisce il rischio di mercato come il rischio di incorrere in "perdite che possono derivare dall'operatività sui mercati riguardanti gli strumenti finanziari, le valute e le merci". La normativa identifica gli elementi del rischio di mercato sia con riferimento al portafoglio di negoziazione a fini di vigilanza (rischi di posizione e di concentrazione) sia all'intero bilancio dell'intermediario (rischio di cambio, di regolamento e di posizione in merci).

Per quanto riguarda il bilancio della SIM, in considerazione dell'attività svolta, il rischio di mercato non ha impatto.

Per quanto riguarda il portafoglio di negoziazione, la policy di gestione dei rischi della SIM è stata aggiornata per la gestione del rischio di mercato attraverso il calcolo dei coefficienti patrimoniali regolamentari, monitorando periodicamente il Total Capital Ratio di primo pilastro e adottando un modello gestionale a presidio e misurazione dei rischi che coinvolge l'intera struttura manageriale della Società all'interno di un framework di monitoraggio dei limiti approvato dal Consiglio di Amministrazione.

È stato definito un limite di utilizzo della liquidità che verrà condiviso dal portafoglio di trading e dal portafoglio della negoziazione in conto proprio. Tale limite viene fissato congiuntamente dalla funzione Risk Management e dalla SIM considerando la liquidità disponibile e prospettica ed è suscettibile di revisione periodica.

La Società può detenere nel portafoglio di negoziazione posizioni (corte e lunghe) su strumenti finanziari quotati e su strumenti derivati non complessi (c.d. plain vanilla), siano essi listati oppure trattati Over The Counter (OTC) compresi a titolo di esempio Contracts for Difference (CFD), swap, forward, ecc..E' consentito l'uso della leva finanziaria, all'interno dei parametri di rischio complessivi.

Per il modello gestionale la SIM monitora il VaR – Value at Risk – costruito sulla base di un intervallo di confidenza pari al 99.5% della distribuzione ed un orizzonte temporale di 15 giorni. Sono inoltre fissati limiti sulle principali "greche" (delta, gamma, theta, vega).

Si fa presente che nel mese di giugno 2021 sono state apportate alcune modifiche ai limiti interni fissati nel 2020 in quanto l'operatività di negoziazione in conto proprio sarà incentrata sull'intraday, utilizzando solo azioni e futures su indici. In questo modo la SIM punta a ridurre drasticamente i rischi di mercato a cui si espone con tale attività.

Per il calcolo del requisito patrimoniale prospettico e in condizioni di stress è stato simulato un portafoglio composto da azioni in Euro e Dollari Americani; gli stress test applicati sono relativi ad un aumento o riduzione dei corsi azionari di +/- 30% e di una fluttuazione dei cambi di +/-15%.

Rischi Operativi

Secondo le vigenti disposizioni di Vigilanza Prudenziale per rischio operativo si intende “*il rischio di subire perdite derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane e sistemi interni, oppure da eventi esogeni. Nel rischio operativo è compreso il rischio legale, mentre non sono inclusi quelli strategici e di reputazione*”.

Tale rischio, connesso all'esercizio dell'attività della SIM, può essere generato e risiedere, pertanto, in tutti i processi aziendali.

Con riferimento alla misurazione del requisito prudenziale, ai fini regolamentari la SIM si avvale del metodo di base, che prevede l'applicazione di un unico coefficiente regolamentare (15%) all'indicatore del volume di operatività aziendale, normativamente individuato nell'indicatore rilevante (art. 316 CRR).

Tuttavia, al fine di ottenere una maggiore consapevolezza relativamente alla propria esposizione ai rischi operativi la SIM, ai fini gestionali, si avvale di un processo di rilevazione e valutazione dei rischi operativi basato su metodologie qualitative di *Risk Self Assessment*, che tengono conto della frequenza e dell'impatto (*frequency* e *severity*) degli eventi di rischio rilevati sia a livello di rischio inerente, sia considerando i controlli e le attività posti in essere per presidiare i rischi (rischio residuo).

Il punteggio è basato su una stima in termini di probabilità del verificarsi degli eventi negativi (*frequency*), nonché dell'impatto che gli stessi possono determinare sulla struttura societaria (*severity*) a livello di rischio residuo. Ciò permette di rilevare il rischio effettivamente percepito dalla struttura aziendale.

La tolleranza al rischio (Risk appetite) e i relativi interventi sono specificamente indicati nella Policy sulla gestione del rischio operativo.

Allo scopo di fronteggiare i rischi operativi, la SIM si è dotata di processi e meccanismi che tengono conto delle dimensioni aziendali, della natura e della complessità delle attività svolte; in particolare, sono stati definiti:

- meccanismi di governo societario;
- una struttura organizzativa adeguata all'effettiva situazione e dimensione aziendale;
- linee di responsabilità chiare, trasparenti e coerenti con le caratteristiche operative e di *business* della SIM;
- processi e presidi efficaci per l'identificazione, la valutazione e la gestione dei rischi operativi;
- adeguati meccanismi di controllo interno, ivi comprese valide procedure amministrative e contabili.

Gli strumenti sono quindi rappresentati dal complesso delle normative interne, dalle procedure aziendali e dal sistema di controllo a tre livelli, adottato dalla SIM anche nell'ambito della gestione dei rischi operativi.

1° livello: si tratta dell'insieme di controlli eseguiti contestualmente ai processi operativi prevalentemente su base giornaliera. I “process owner” sono responsabili di definire le modalità d'esecuzione dei controlli, di assicurare la loro efficacia in merito alla riduzione dei rischi e sincerarsi che i collaboratori li svolgano secondo le modalità previste. A dipendenza della complessità dei processi operativi i “process owner” possono demandare questa responsabilità a collaboratori esplicitamente designati per tale ruolo.

2° livello: si tratta dei controlli svolti da unità di controllo indipendenti dalle unità operative, incaricate di verificare che le attività di controllo al 1° livello siano correttamente diseguate, eseguite e coerenti con l'obiettivo di

mitigazione del rischio prefissato. Le unità preposte al controllo di 2° livello sono prevalentemente il Risk Management e la Compliance.

3° livello: si tratta dei controlli svolti dalla Revisione interna con l'obiettivo di assicurarsi che il framework processi - rischi- controlli sia coerente con quanto stabilito dalla normativa e dalla SIM stessa.

Il Consiglio di Amministrazione riceve periodicamente un Report dettagliato da parte della Funzione *Risk Management* sul processo di gestione dei rischi operativi; la Funzione ne rappresenta le principali conclusioni anche nella propria relazione annuale.

Il Risk Management ha provveduto ad aggiornare tale *assessment* con riferimento alla situazione dicembre 2020.

Considerato che le perdite effettive derivanti da errori operativi sono troppo esigue per costituire una base su cui calcolare dei modelli attendibili, per la conduzione delle prove di stress sui rischi operativi è stato aumentato di 5 punti percentuali il summenzionato coefficiente regolamentare.

Rischio di Concentrazione

Il rischio di concentrazione esprime il rischio derivante da esposizioni verso controparti, gruppi di controparti connesse e controparti del medesimo settore economico o che esercitano la stessa attività o appartenenti alla medesima area geografica ovvero dalla composizione della base della clientela.

In coerenza con quanto previsto dal Regolamento CRR, tale rischio è, quindi, strettamente collegato alle esposizioni al rischio di credito ed al rischio di mercato della SIM, per le quali valgono le considerazioni sopra Le esposizioni totali verso singoli clienti o "gruppi di clienti connessi" devono essere calcolate sommando le esposizioni comprese nel portafoglio di negoziazione (attualmente a valore zero) e le esposizioni non incluse in tale portafoglio. La SIM considera "grande esposizione", l'esposizione verso un cliente o un gruppo di clienti connessi il cui valore è pari o superiore al 10 % dei Fondi Propri della SIM.

Ai sensi del Regolamento UE n. 575/2013, vige l'obbligo in capo alla SIM di contenere l'esposizione verso singoli clienti o verso un gruppo di clienti connessi entro il 25% dei Fondi Propri, fatte salve le esposizioni esenti come definite dall'articolo 400.

Quando la controparte è costituita da un intermediario vigilato o da una banca, la SIM ha facoltà di superare tale limite individuale, purché siano rispettate le condizioni di cui all'articolo 395 del Regolamento UE n. 575/2013.

Per quanto riguarda il portafoglio di negoziazione, il rischio di concentrazione delle posizioni viene gestito nell'ambito del rischio di mercato.

Tale tipologia di rischio si ritiene non rilevante per la SIM in quanto le esposizioni non derogate dalla normativa sono tutte nei limiti sopra esposti.

Rischio di Tasso di Interesse

Il *rischio di tasso di interesse* è definito come la variazione del valore economico delle poste attive e passive generate da variazioni inattese dei tassi di interesse. A tale proposito vengono considerate tutte le attività e le passività sensibili ai tassi di interesse, ad eccezione di quelle classificate nel portafoglio di negoziazione ai fini di vigilanza.

Al fine di gestire il rischio di tasso di interesse, la SIM adotta la metodologia semplificata per misurazione del capitale interno a fronte del rischio di tasso sul portafoglio bancario in termini di variazione del valore economico,

attraverso la quale le poste sensibili ai tassi di interesse sono suddivise in differenti fasce temporali, tenendo conto della loro vita residua (tassi fissi) o della data di negoziazione del tasso (tassi variabili).

L'applicazione della metodologia prevede quanto segue:

- classificare le attività e le passività in fasce temporali determinando per ciascuna fascia la posizione netta, vale a dire la differenza tra attività (posizioni lunghe) e passività (posizioni corte);
- ciascuna posizione netta è moltiplicata per un fattore di ponderazione ottenuto come prodotto tra una variazione ipotetica dei tassi e un'approssimazione della *duration* modificata relativa alle singole fasce;
- le esposizioni ponderate delle diverse fasce sono sommate tra loro, determinando il valore totale dell'esposizione ponderata netta;

Il valore dell'esposizione netta rapportato ai Fondi propri genera un indicatore di rischio di tasso. La soglia di attenzione del 5% di tale indicatore, rappresenta il limite oltre il quale vengono proposti al Consiglio di Amministrazione i possibili interventi per rientrare nel limite massimo ovvero l'eventuale capitale aggiuntivo da allocare per fronteggiare tale situazione di rischio. Ove si intendesse definire una misura di Capitale aggiuntivo da allocare per fronteggiare il rischio di liquidità, questa è determinata in misura pari alla differenza tra il valore dell'indicatore di rischio effettivamente registrato e la soglia di attenzione. Data la scarsa rilevanza di tale fattispecie di rischio i risultati del monitoraggio sono presentati annualmente al Consiglio di Amministrazione nell'ambito del resoconto ICAAP/ILAAP.

Al fine della conduzione delle prove di stress, sono stati applicati i sei seguenti scenari di stress previsti dalla circolare IRRBB – Interest Rate Risk in Banking Book:

1. Shock parallelo verso l'alto
2. Shock parallelo verso il basso
3. Steepener shock (discesa dei tassi a breve e salita di quelli a lungo)
4. Flattener shock (salita dei tassi a breve e discesa di quelli a lungo)
5. Shock dei tassi a breve verso l'alto
6. Shock dei tassi a breve verso il basso

I calcoli eseguiti con la metodologia descritta evidenziano minimi impatti di tale rischio sulle attività e passività della SIM sia in ottica prospettica che di stress e per tale motivazione si considera non rilevante tale tipologia di rischio.

Rischio di Liquidità

Il rischio di liquidità si manifesta sotto forma di inadempimento ai propri impegni di pagamento, che può essere causato da incapacità di reperire fondi (*funding liquidity risk*) ovvero dalla presenza di limiti allo smobilizzo delle attività (*market liquidity risk*). In particolare, per *funding risk* si intende il rischio che la SIM non sia in grado di far fronte, in modo ordinato ed efficiente (ovvero senza costi eccessivi e senza minare il proprio equilibrio finanziario), a deflussi di cassa attesi e inattesi. Per *market liquidity risk* si intende il rischio che la SIM, al fine di monetizzare in tempi brevi una consistente posizione in attività finanziarie, subisca perdite significative per effetto di una dinamica sfavorevole dei prezzi connesse ad un'insufficiente profondità del mercato finanziario in cui tali attività sono scambiate.

Ai fini della misurazione delle riserve di liquidità la SIM utilizza la metodologia del Cash Capital Position, un indicatore che misura la capacità di un intermediario di reperire risorse liquide, ponendo i propri asset a garanzia, in un contesto nel quale il reperimento di risorse finanziarie senza prestare garanzie non è più possibile. Tale circostanza potrebbe verificarsi nell'ipotesi di deterioramento del merito creditizio della SIM, ovvero in una situazione generalizzata di restrizione del mercato del credito.

Tale metodologia richiede la riclassificazione del bilancio della SIM (ivi incluse garanzie e impegni) per individuare il contributo di ciascuna posta al conseguimento dell'equilibrio finanziario. La riclassificazione permette di evidenziare:

- Attività Monetizzabili e Liquide (AML): costituite da disponibilità liquide da attivi prontamente liquidabili (ad esempio: titoli di proprietà). Il valore di questi ultimi deve essere decurtato di un adeguato "scarto di garanzia";
- Linee di credito stabilmente disponibili (L): sono impegni irrevocabili assunti da terzi a favore della SIM (ad esempio: margine disponibile su linee di credito), grazie ai quali la stessa può disporre di un flusso addizionale di fondi senza dover costituire in garanzia titoli o altre attività;
- Passività Volatili (PV): sono i finanziamenti a vista, a brevissimo termine, il cui rinnovo non può essere considerato ragionevolmente certo.

Il "Cash Capital Position" è definito secondo la seguente equazione:

$$CCP = AML + L - PV$$

Al fine della conduzione delle prove di stress, si ipotizza una riduzione percentuale delle componenti AML e L ed un parallelo aumento della componente PV in scenari sfavorevoli al fine di determinare l'eventuale Capitale Interno da allocare a copertura di tale rischio in condizioni avverse.

La condizione di equilibrio di liquidità, anche in condizioni di stress, prevede la capacità della SIM di mantenere livelli di riserve di liquidità adeguati per far fronte a eventuali squilibri tra gli afflussi e i deflussi. La SIM ha definito nel proprio Risk Appetite Framework, aggiornato nel 2019, i seguenti livelli:

INDICATORE	RISK APPETITE	RISK TOLERANCE
<i>VALORE CASH CAPITAL POSITION</i>	>850.000 €	> 750.000 €

I risultati delle analisi di valutazione attuale e prospettica delle riserve di liquidità, evidenziano che la riserva di liquidità attuale e prospettica sia ampiamente superiore ai livelli di risk appetite della SIM. La riserva di liquidità si mantiene sopra i valori di riferimento anche in condizione di stress.

Ancorché l'esposizione al rischio di liquidità, in particolare alla componente di Funding Risk, presenta livelli contenuti per la SIM, considerando che le risorse liquide aziendali sono interamente versate sui conti correnti ordinari, la loro scadenza e la natura delle controparti, l'Alta Direzione ha costante evidenza del fabbisogno di liquidità della SIM e monitora la situazione delle risorse finanziarie disponibili.

Rischio di Strategico

Il rischio strategico è il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del Capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo.

Ancorché il rischio strategico viene classificato all'interno dei rischi "non quantificabili", per la gestione dello stesso, la SIM si è dotata di presidi organizzati e sistemi di controllo che tengono conto delle dimensioni aziendali, della natura e della complessità delle attività svolte, come:

- analisi dei piani strategici pluriennali e/o budget annuali di previsione approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi prefissati;

- analisi della dinamica dei mercati.

Anche l'analisi dei dati di redditività e dei volumi operativi, effettuata tenendo in considerazione le strategie perseguite, i rischi assunti e l'evoluzione del mercato di riferimento, fornisce utili indicazioni circa l'esposizione della SIM al rischio strategico.

Attraverso l'utilizzo di tali strumenti e metodologie la SIM è in grado di far fronte ad eventuali situazioni anomale causate da fattori endogeni ed esogeni e, quindi, a minimizzare quanto più possibile il rischio strategico.

L'Amministratore Delegato, di concerto con l'Alta direzione e con la collaborazione della Funzione di Amministrazione e Back Office, nell'ambito delle attività delegate dal Consiglio di Amministrazione, misura il grado di esposizione al rischio strategico della SIM e fornisce periodica informativa al Consiglio di Amministrazione.

Rischio Reputazionale

Il rischio di reputazione è il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del Capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della Società da parte di clienti, controparti, azionisti, investitori o Autorità di Vigilanza.

Per la gestione del rischio di reputazione la SIM adotta, attraverso la conoscenza approfondita dell'articolazione delle proprie attività e dei propri processi, i seguenti presidi organizzativi ed attività di controllo:

- adozione di Codici etici e/o di comportamento;
- implementazione di adeguati sistemi di controllo (istituzione di Funzioni, meccanismi di deleghe, controlli di linea e di secondo livello, ecc.);
- monitoraggio del personale dipendente coinvolto nelle attività strettamente correlate all'amministrazione dei patrimoni affidati dai clienti alla SIM;
- analisi delle cause che hanno generato i reclami ed efficiente gestione delle risposte fornite alla clientela;
- selezione accurata delle controparti (società prodotto, *broker*, banca depositaria, *outsourcer*);
- attenzione nel processo di comunicazione con i vari *stakeholders*.

La mancata o non corretta attivazione degli strumenti sopra delineati, potrebbe generare l'incapacità a rilevare eventi e/o circostanze lesive per l'immagine della SIM.

Le circostanze che determinano l'esposizione al rischio di reputazione della SIM sono monitorate costantemente tenendo anche conto delle evidenze prodotte dalla Funzione Compliance nello svolgimento delle proprie attività.

Rischio di Condotta

La SIM ha approvato ed adotta un codice etico che individua, i valori essenziali, gli standard di riferimento e le norme di condotta, fissando i principi cui devono essere orientati i comportamenti di coloro che operano nell'ambito e/o in nome di Sempione SIM S.p.A. nei rapporti con i clienti, attuali o potenziali, i colleghi, i collaboratori, gli *outsourcer*, i consulenti, i fornitori e le Pubbliche Autorità.

Sempione SIM S.p.A. si impegna a far conoscere il presente Codice a tutti i Destinatari, consegnando lo stesso in caso di nuove assunzioni e/o nuove instaurazioni di rapporti con soggetti esterni e/o pubblicando il testo su una porzione di rete accessibile a tutto il personale.

In caso di violazione del presente Codice, da intendersi quale lesione del rapporto di fiducia instaurato con la SIM, la Società potrà introdurre azioni legali e/o adottare ogni provvedimento, nei confronti dei Destinatari, nel rispetto delle disposizioni di legge e dei relativi regimi contrattuali di lavoro.

I Destinatari sono tenuti ad informare con tempestività il Direttore Generale dell'insorgenza di dinamiche che possano interferire con la corretta gestione dell'attività lavorativa.

Le segnalazioni dovranno contenere informazioni sufficienti per consentire all'organo competente un'analisi appropriata della condotta e l'eventuale successivo intervento.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, dallo Statuto della SIM, dalla normativa di riferimento e dalle disposizioni interne alla Società.

Per quanto riguarda gli outsourcer e, in generale, i soggetti terzi che intrattengono rapporti con la SIM e che, in tale ambito, potrebbero essere coinvolti nella commissione dei reati previsti dal Decreto 231 (ivi compresi i consulenti), ogni violazione costituisce fonte di responsabilità contrattuale e, in quanto tale, potrà essere sanzionata secondo le previsioni della normativa di riferimento.

Anche per l'Organismo di Vigilanza l'osservanza del Codice integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto. La violazione delle norme del Codice costituisce, quindi, un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di rappresentanza organica, con la conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla legge.

Rischio Informatico

La gestione del rischio informatico impatta su tutta la struttura della SIM, in quanto generato da eventi che compromettere la disponibilità, l'integrità e la sicurezza delle infrastrutture tecniche e dei dati. La SIM ha affidato in outsourcing la gestione informatica che attualmente è affidata a due società. E' inoltre presente un Consulente esterno Sicurezza Informatica e Privacy.

E' presente ed aggiornato un manuale di emergenza e continuità operativa che ha la finalità di illustrare e rappresentare, ad uso delle figure aziendali coinvolte nella gestione delle emergenze, le regole e modalità di comportamento da osservare nell'ambito della gestione di un evento disastroso al fine di ridurre al minimo l'impatto sugli assets aziendali e sul business. Si rimanda a tale documento per i dettagli operativi e organizzativi.

Rischio di Riciclaggio e Finanziamento al Terrorismo (AML)

Per quanto riguarda il rischio di Riciclaggio e Finanziamento al Terrorismo, la SIM adotta tutte le misure previste dalla normativa per la gestione dello stesso. La Funzione Antiriciclaggio è stata esternalizzata a ConsiliaRegulatory S.r.l. nella persona del Dott. Giacomo Del Soldà, anche Responsabile della Funzione Compliance. Vista la complessità delle misure e dei sistemi di controllo, per i dettagli si rimanda alla procedura approvata dal CdA nel dicembre 2020.

Funzione di Gestione dei rischi

La Funzione di Gestione dei rischi è svolta, dal luglio 2012, dalla Funzione di controllo dei rischi della Banca del Sempione SA, Lugano, azionista di Sempione SIM.

Alla Funzione sono attribuite le seguenti principali attività:

- collabora alla definizione del sistema di gestione del rischio dell'impresa, che comprende metodologie, criteri di misurazione e di gestione nonché strumenti di controllo in materia di rischi aziendali;
- presiede al funzionamento del sistema di gestione del rischio dell'impresa e ne verifica il rispetto da parte dell'intermediario e dei soggetti rilevanti;
- verifica il rispetto dei parametri di rischio oggettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione e collabora alla loro definizione e modifica;
- predispone il resoconto ICAAP/ILAAP;

- presenta agli Organi Aziendali, con periodicità almeno annuale, una relazione sull'attività svolta nella quale evidenzia le eventuali anomalie operative potenzialmente idonee a compromettere l'adeguatezza e l'efficacia del sistema di gestione del rischio, proponendo altresì soluzioni per l'istituzione e/o il rafforzamento di presidi finalizzati alla mitigazione dei rischi rilevanti;
- verifica l'adeguatezza e l'efficacia delle iniziative intraprese per rimediare alle carenze riscontrate nel sistema di gestione dei rischi aziendali;
- predispone i flussi informativi diretti al Direttore Generale, all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Stante la responsabilità del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in materia di supervisione complessiva del sistema di gestione del rischio, la funzione di Risk Management riferisce periodicamente in merito all'attività svolta, al fine di informare circa l'adeguatezza ed il funzionamento del sistema dei controlli interni atto a presidiare i rischi.

In particolare, la funzione di Risk Management:

- riferisce periodicamente, e comunque almeno annualmente, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sull'attività svolta e, nell'ambito delle rispettive competenze, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale formulando le proprie osservazioni e determinazioni in ordine alle eventuali carenze rilevate;
- fornisce chiarimenti in merito alle attività svolte, ogni qualvolta i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale ne facciano richiesta;
- si interfaccia con le altre funzioni di controllo per la gestione delle problematiche che si presentano nell'ambito della ordinaria attività della SIM ai fini di condividere gli esiti delle attività di verifica e coordinare le azioni correttive individuate a rimozione delle anomalie.

Periodicamente la funzione di Risk Management incontra il Collegio Sindacale e le altre funzioni di controllo della SIM. Le relazioni emesse dalla funzione di Risk Management sono trasmesse direttamente al Collegio Sindacale e alle altre funzioni di controllo.

La funzione di Risk Management riceve in copia le convocazioni delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ed è aggiornata delle decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione dal Direttore Generale.

Governo societario

Il Consiglio di Amministrazione svolge la propria funzione nel rispetto del ruolo e dei poteri fissati dalle normative di riferimento, nonché dallo statuto della SIM.

I suoi membri sono selezionati sulla base di requisiti professionali riferibili alla competenza, all'esperienza, all'indipendenza e all'onorabilità.

Si riporta la composizione dell'attuale Consiglio di Amministrazione, nominato dall'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2021

	Ruolo	Scadenza mandato	Numero di mandati di amministratore
Günter Jehring	Presidente (indipendente)	Approvazione bilancio 2023	-
Marilena Biella	Vice Presidente (indipendente)	Approvazione bilancio 2023	n. 1 c/o altre società del gruppo
Pietro Scibona	Amministratore Delegato	Approvazione bilancio 2023	n. 1 c/o altre società del gruppo
Stefano Rogna	Consigliere	Approvazione bilancio 2023	n. 2 c/o altre società del gruppo
Andrea Ballancin	Consigliere (indipendente)	Approvazione bilancio 2023	

All'interno del Consiglio di Amministrazione non esiste un comitato di rischio distinto.

Il flusso informativo sui rischi indirizzato al Consiglio di Amministrazione è riassunto nel prospetto che segue.

Funzioni	Documento	Frequenza
Revisione Interna	Relazione sulle attività svolte e sul risultato delle stesse	Trimestrale
Compliance	Relazione sulle attività svolte e sul risultato delle stesse	Trimestrale
Gestione dei rischi	Relazioni sulle singole attività svolte e sul risultato delle stesse	Trimestrale
Gestione dei rischi	Aggiornamento mappatura dei rischi	Annuale
Gestione dei rischi	Relazione annuale sulle attività svolte e sul risultato delle stesse	Annuale
Gestione dei rischi	Resoconto ICAAP / ILAAP e Informativa al pubblico	Annuale
Antiriciclaggio	Verbale verifica	Mensile
Responsabile amministrativo	Quantificazione dei fondi propri esistenti e necessari in base ai requisiti regolamentari	Trimestrale

3 AMBITO DI APPLICAZIONE

Sempione SIM S.p.A. risulta iscritta nell'apposito Albo di cui all'Art. 20, comma 1, del Decreto Legislativo n. 58/1998 al n.196 con Delibera Consob n. 13203 del 18 Luglio 2001 e ha la propria sede legale in Milano, in Via M. Gonzaga, 2.

La SIM, che opera in maniera indipendente, alla data del 31.12.2020 ha come proprio azionista di riferimento "Banca del Sempione SA", istituto di credito svizzero con sede a Lugano che detiene il 100% del capitale sociale.

La Società effettua i servizi di:

- collocamento senza assunzione a fermo ne' assunzione di garanzia nei confronti dell'emittente;
- gestione dei portafogli;
- ricezione e trasmissione ordini;
- consulenza in materia di investimenti.

In data 4 ottobre 2017, la SIM è stata altresì autorizzata alla prestazione del servizio di negoziazione per conto proprio, con autorizzazione Consob n. 20146. Alla data del 31.12.2020 e della redazione del presente documento la SIM non ha ancora avviato l'operatività del nuovo servizio di investimento.

La SIM non detiene partecipazioni in altre società.

4 FONDI PROPRI

I Fondi Propri sono costituiti unicamente da elementi del capitale primario di classe 1 (CET1). Di seguito viene riportata la composizione desunta dal "Resoconto del processo ICAAP e ILAAP al 31 dicembre 2020".

FONDI PROPRI AL 31.12.2020	
Capitale versato	2'500'000
Utili non distribuiti	567'748
Utili / perdita del periodo	-265'223
Riserve	-6'805
Beni immateriali	-125
Attività fiscali differite	-379'087
Totale capitale primario di classe 1	2'416'509
Totale fondi propri	2'416'509

5 REQUISITI DI CAPITALE

Nella determinazione dei requisiti patrimoniali regolamentari, dal primo gennaio 2014 deve essere applicata la nuova disciplina armonizzata contenuta nel regolamento ("CRR") e nella direttiva ("CRD IV") emanati dall'UE il 26 giugno 2013.

In base alle indicazioni fornite da Banca d'Italia nella comunicazione del 3 marzo 2014, Sempione SIM, ai fini del calcolo dei requisiti patrimoniali, è sottoposta parzialmente al regime "CRR/CRD IV"; tuttavia, nell'ambito del

presente resoconto ICAAP la SIM ha utilizzato completamente i criteri "CRR/CRD IV" in quanto nel novembre 2017 è stata autorizzata al servizio di negoziazione per conto proprio.

Per quanto l'esposizione al rischio al 31/12/2020, come evidenziato nel calcolo del capitale interno, considerati la tipologia operativa e il genere di servizi prestati dalla SIM, gli unici rischi che devono essere presi in considerazione sono quello di credito e quello operativo. Nelle simulazioni prospettiche e di stress è stato inoltre considerato il rischio di mercato sul portafoglio di negoziazione.

Ai fini della normativa "CRR" l'esposizione al rischio risulta ammontare a € 6'999'740, corrispondente a una dotazione minima di Fondi propri di € 559'979. La dotazione di Fondi propri della SIM risulta nettamente superiore sia in rapporto ai requisiti legali (CRR) sia in rapporto al Capitale Interno Complessivo come si evince dalla seguente tabella riassuntiva.

	Capitale Interno Complessivo	Normativa "CRR" art. 92
Fondi propri	2'416'509	2'416'509
Esposizione al rischio (31.12.2020)	6'999'740	6'999'740
Coefficiente (minimo 11.30%)*	34.52%	34.52%
Esposizione al rischio (prospettica 2021)	7'771'603	
Coefficiente prospettico 2021 (minimo 11.30%)*	31.09%	
Esposizione al rischio (stress test)	13'565'071	
Coefficiente (minimo 11.30%)*	17.81%	
Capitale primario di classe 1/Attività di rischio ponderate (CET1 Capital ratio) (minimo 7.35%)*		34.52%
Capitale di classe 1/Attività di rischio ponderate (Tier 1 capital ratio) (minimo 9.05%)*		34.52%
Totale fondi propri/Attività di rischio ponderate (Total capital ratio) (minimo 11.30%)*		34.52%

* Come da richiesta di Banca d'Italia come capitale aggiuntivo rispetto ai requisiti minimi normativi.

Lo schema seguente riporta il Capitale Interno a fronte di ciascun rischio individuato in capo alla SIM in ottica attuale, prospettica e sotto stress.

	Attuale		Prospettico		Stress Test	
	Esposizione al rischio	Capitale Interno	Esposizione al rischio	Capitale Interno	Esposizione al rischio	Capitale Interno
Rischio Credito	1'074'741	85'979	1'117'730	89'418	4'706'364	376'509
Rischio Operativo	5'924'999	474'000	6'260'165	500'813	8'346'887	667'751
Rischio di mercato	-	-	393'708	31'497	511'820	40'946
Rischio Tasso	-	-	-	-	-	-
TOTALE	6'999'740	559'979	7'771'603	621'728	13'565'071	1'085'206

La tabella che segue mette in relazione i requisiti patrimoniali minimi calcolati con i fondi propri e evidenzia l'importante surplus di questi ultimi rispetto ai primi.

	Attuale	Prospettico	Stress Test
Requisiti patrimoniali minimi	559'979	621'728	1'085'206
Totale fondi propri	2'416'509	2'416'509	2'416'509
Grado di copertura patrimoniale	432%	389%	223%
Surplus di capitale	1'856'529	1'794'780	1'331'303

6 RETTIFICHE PER IL RISCHIO DI CREDITO

Una parte consistente dell'esposizione al rischio di credito riguarda l'amministrazione centrale italiana e gli averi presso intermediari vigilati. Non esistono esposizioni materiali deteriorate.

Vista la natura dell'esposizione, la SIM non ha l'esigenza di adottare alcuna tecnica di attenuazione del rischio.

7 POLITICA DI REMUNERAZIONE

1 – PREMESSA

Alle SIM, a seguito delle “Modifiche al Regolamento congiunto della Banca d’Italia e Consob del 29 ottobre 2007 per il recepimento della direttiva 2010/76 (CRD3) in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” del 25 luglio 2012 (introduzione dell’art. 14-bis) è applicabile la normativa delle Banche in tema di prassi di remunerazione.

In particolare, in data 30 marzo 2011 la Banca d’Italia, in attuazione della direttiva sui requisiti di capitale 2010/76/CE (c.d. CRD 3) e sulla scorta delle linee guida dei Regulators Internazionali, ha emanato il Provvedimento “Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari. Tali Disposizioni recepiscono la nuova disciplina comunitaria contenuta nella direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4), che ha aggiornato la complessiva normativa prudenziale per le banche e le imprese di investimento al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
- rafforzare l’azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.

Con il 7° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, la Banca d’Italia, in recepimento della IV Direttiva UE, ha revisionato le disposizioni in materia di remunerazione, da parte delle banche, del proprio personale (Disposizioni); queste formano parte integrante delle norme prescritte in materia di governo societario, controlli interni e gestione dei rischi, contenute nella richiamata Circolare.

Sempione SIM S.p.A. (di seguito anche la “SIM”) ha introdotto nel proprio ordinamento interno adeguate “Politiche” in materia di remunerazione, in ossequio alle norme già vigenti; con il presente documento si è inteso rendere conformi le medesime Politiche alle più recenti norme.

2 – DESCRIZIONE DEL PROCESSO

Assemblea

Ai sensi dell’articolo 14.1 dello Statuto, spetta alla competenza dell’Assemblea Ordinaria stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, nonché approvare le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo del personale.

All’Assemblea deve essere sottoposta un’informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione che si intendono adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l’evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore. Pertanto, all’Assemblea ai sensi della sezione VI, paragrafo 3 della Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, devono essere fornite le informazioni previste dall’art. 450 del CRR.

Sono portati altresì a conoscenza dell’Assemblea gli esiti della verifica annuale condotta dalla funzione di revisione interna circa la rispondenza delle prassi di remunerazione alle presenti politiche ed alla normativa vigente.

Consiglio di Amministrazione

Adotta e riasamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Assicura inoltre che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Inoltre, l'organo con funzione di supervisione strategica, definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per i seguenti soggetti: gli amministratori esecutivi, i direttori generali, i responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.

Esso deve in particolare assicurarsi che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della SIM in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Funzioni di controllo

Le funzioni aziendali di controllo della SIM collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa vigente delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e del loro corretto funzionamento.

Funzione Compliance

Esprime una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo.

Funzione Internal Audit

Verifica con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa a Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.

3 - PRINCIPI APPLICATIVI GENERALI

La SIM stabilisce le remunerazioni dei vertici aziendali e di tutti i dipendenti ispirandosi a criteri di eticità e trasparenza, nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente e delle istruzioni fornite al riguardo dall'Autorità di Vigilanza.

A tal fine vengono adottate politiche di remunerazione che assicurino una struttura dei compensi equilibrata nelle sue diverse componenti, chiaramente determinata, coerente con la prudente gestione della SIM, con i suoi obiettivi anche di lungo periodo e con il quadro congiunturale, fermo restando che adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione consentono di attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate.

In dettaglio, il sistema di remunerazione ed incentivazione della SIM si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della SIM, la cultura aziendale e il complessivo assetto del governo societario e dei controlli interni;
- tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio, nonché i livelli di patrimonializzazione e di liquidità;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- attirare, trattenere e motivare risorse umane numericamente e professionalmente adeguate alle esigenze aziendali;
- stimolare un livello ottimale di produttività dei dipendenti;
- assicurare un'elevata qualità del lavoro svolto;
- riconoscere il valore di ogni mansione rispetto alle altre;

- consentire ai dipendenti di usufruire dello sviluppo e della prosperità dell'azienda.

Con particolare riguardo ai membri del Consiglio di Amministrazione vengono in particolare evidenziati ulteriori requisiti specifici, di seguito riportati, posti alla base dei criteri di remunerazione:

- la responsabilità, tenendo conto della natura dell'incarico e del ruolo attribuito al consigliere di amministrazione, che agisce e delibera con cognizione di causa ed in autonomia, perseguendo risultati ripetibili nel tempo;
- la disponibilità, con l'accettazione della carica, a dedicare allo svolgimento diligente del compito il tempo necessario, tenendo conto di eventuali altri incarichi ricoperti anche in altre società;
- le elevate competenze richieste e la qualificazione professionale che ciascun componente deve possedere anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente.

4 – CRITERI APPLICATIVI GENERALI

La SIM ha proceduto ad eseguire un'analisi delle Disposizioni finalizzata a declinarne il contenuto, tenendo in opportuna considerazione il principio di proporzionalità ivi richiamato. A tale proposito la SIM, tenendo conto delle proprie caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e complessità dell'attività svolta ha ritenuto di:

- non applicare le disposizioni di cui alla sez. III, par. 2.1 punti 3 e 4, e par. 2.2.1.;
- non istituire il Comitato di Remunerazione, le cui funzioni sono svolte dall'Organo amministrativo.

Con riferimento al "personale più rilevante", in applicazione dell'art. 6, sez. I delle citate Disposizioni e del regolamento delegato UE n.604, la SIM ha effettuato un'opportuna revisione dell'autovalutazione già compiuta in proposito per il passato, individuando i seguenti soggetti:

1. i componenti del Consiglio di Amministrazione
2. i Sindaci
3. l'Amministratore Delegato
4. il Direttore Generale
5. il Responsabile del Corporate Investment Banking
6. il Responsabile Corporate Finance
7. il Responsabile della Funzione di Conformità
8. il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio
9. il Responsabile della Funzione Risk Management
10. il Responsabile della Funzione *Internal Audit*
11. il Responsabile della Funzione di Gestione di portafogli
12. il Responsabile della funzione di ricezione e trasmissione ordini
13. il Responsabile della Funzione di collocamento
14. il Responsabile della Funzione di consulenza in materia di investimenti
15. il Responsabile della Funzione di amministrazione e *back office*

5 – STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La SIM adotta dei sistemi di incentivazione del personale che sono legati al raggiungimento di specifici risultati, in coerenza con il contratto nazionale (CCNL) e in generale con ogni altra norma di legge.

La struttura delle remunerazioni si caratterizza per la presenza bilanciata da una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, e da una componente variabile, di incentivazione, che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel breve e medio-lungo termine della Sim nel suo complesso e del singolo individuo.

I compensi rientranti nella definizione di remunerazione "non ricorrente" dovranno sempre rispettare il rapporto 1:1 rispetto alle componenti di remunerazione "ricorrente".

Eventuali remunerazioni variabili dovranno essere sottoposte al Consiglio di Amministrazione della SIM come descritto nel paragrafo successivo nella sezione "*Personale più rilevante*".

In occasione dell'Assemblea, la SIM sottopone all'approvazione dei soci il piano di remunerazione.

Di seguito il dettaglio delle remunerazioni previste per le singole categorie di personale.

Amministratori

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso annuo, stabilito dall'Assemblea, nonché il rimborso delle spese ragionevolmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche si applica l'articolo 2389, comma 3, c.c..

Per gli Amministratori, infine, non sono previsti compensi correlati a risultati individuali o aziendali.

Sindaci

- sono destinatari di un compenso determinato mediante l'applicazione di quanto previsto dal Decreto Min. Giustizia n. 140 del 2012 per la carica di Sindaco di società (art.29-tab.C-riq.11);
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- non è previsto un trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto.

Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato spetta un compenso annuo, nella sua qualità di componente del Consiglio di Amministrazione, stabilito dall'Assemblea.

Non è prevista una componente variabile.

Direttore Generale

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale è stabilito dal Consiglio di Amministrazione cui compete, in base allo Statuto, la sua nomina e la determinazione delle sue attribuzioni; tale trattamento è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il trattamento economico applicato al Direttore di carattere fisso e si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (quali, ad es., eventuali emolumenti *ad personam*);
- eventuali benefits individuali, attribuiti per esigenze motivabili, tempo per tempo deliberati dal Consiglio di Amministrazione (comodati d'uso, telepass, ecc.).

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

E' inoltre prevista una retribuzione variabile, stabilita dal Consiglio di Amministrazione, seguendo le modalità di seguito descritte al punto 7.

Funzioni di controllo interno

La Società ha provveduto a esternalizzare le Funzioni di *Internal Audit*, *Compliance* e *Risk Management*. Per quanto riguarda le componenti della remunerazione dei soggetti ai quali è stata esternalizzata la responsabilità delle predette Funzioni, tutti i compensi e/o somme a qualsiasi titolo sono adeguatamente documentati e, comunque, proporzionali all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

Inoltre, con riferimento a professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la SIM, tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

Altro personale dipendente

Le retribuzioni corrisposte al personale della SIM sono determinate sulla base delle previsioni dei vigenti CCNL del 19/01/2012, per le relative categorie di inquadramento.

In particolare, il trattamento economico applicato prevede una parte fissa, cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti, che si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (quali, ad es., eventuali emolumenti *ad personam*);
- eventuali benefits (Previdenziali/Assicurativi) tempo per tempo deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale (conseguimento di titoli di studio, borse di studio, nascita di figli, ecc.).

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile, correlata a risultati aziendali, e comprende:

- erogazione prevista dagli articoli 48 e 52 del CCNL, la cui determinazione è demandata al secondo livello di contrattazione; la corresponsione e l'ammontare della stessa sono incerti, essendo correlati alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività raggiunti dalla SIM.

6 – TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI SCIoglimento DEL RAPPORTO O DI CESSAZIONE DELLA CARICA

Il trattamento applicato in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è quello previsto dai relativi contratti di categoria.

7 – CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE

Come sopra ricordato la componente variabile è legata al risultato economico complessivo raggiunto dalla Società oltre che al risultato economico netto conseguito dal dipendente.

Il Consiglio di amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, valutando il risultato economico raggiunto dall'azienda e il risultato economico netto di ogni singolo collaboratore, può decidere di erogare una componente variabile ai dipendenti e al personale direttivo nella misura massima del rapporto di 1 a 1 con la retribuzione ricorrente (cosiddetta RAL). L'eventuale compenso variabile del Direttore Generale è valutato dal Consiglio di Amministrazione.

La valutazione della componente variabile si basa in primis sulla verifica dei risultati raggiunti dalla società, sia in valore assoluto sia in relazione al budget. L'assenza di un risultato economico positivo per la società è elemento importante per proporre eventuali retribuzioni variabili. In questo caso il Consiglio di Amministrazione potrebbe comunque valutare l'opportunità di erogare un compenso variabile a un dipendente la cui azione ha permesso il conseguimento di significativi risultati economici e non. Tuttavia si tratta di casi particolari mentre la regola generale prevede l'assenza di retribuzioni variabili per i dipendenti in presenza di un risultato economico negativo per la società.

Nella definizione del compenso variabile viene preso in considerazione, per il personale la cui attività consente l'individuazione di ricavi direttamente attribuibili alla mansione, il margine di contribuzione diretto generato. Il margine di contribuzione diretto viene calcolato come differenza tra ricavi attribuibili direttamente al dipendente e costi direttamente imputabili allo stesso (stipendio e oneri accessori, costi di rappresentanza, abbonamenti a fornitori di dati e notizie ecc.). Quest'ultima componente viene maggiorata di una percentuale pari al 30%, a copertura di una quota di spese generali imputabili alla mansione. Il risultato in questo modo ottenuto, se positivo, rappresenta una base di calcolo per la determinazione della componente variabile. Indicativamente, in presenza di un risultato economico aziendale finale positivo, una percentuale tra il 5% e il 15% rappresenta una indicazione che l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale utilizzeranno per le proposte di retribuzione variabile che saranno sottoposte al Consiglio di amministrazione. AD e Direttore Generale nel valutare queste quantità economiche, terranno in considerazione ogni elemento utile per valutare le situazioni dove i ricavi sono più facilmente attribuibili a un gruppo di colleghi piuttosto che a un singolo.

La coerenza con i principi espressi precedentemente implica che i sistemi di incentivazione per il singolo trovino un equilibrio con l'orientamento alla creazione di valore nel medio periodo, con particolare riferimento alla possibilità che i risultati conseguiti possano ragionevolmente avere caratteristiche di ripetitività. Per questo, nel formulare le proposte di retribuzione variabile, si prenderanno in considerazione tutti gli elementi qualitativi utili a trovare la giusta sintesi tra i principi declinati. Verrà in questo modo tenuto in considerazione lo sforzo profuso dal dipendente che avesse ad esempio favorito la possibilità di allacciare contatti con nuove controparti, così come si imporrà una prudenza attraverso ad esempio una dilazione nell'erogazione della parte variabile della retribuzione che apparisse straordinariamente elevata. Da non sottovalutare infine una valutazione complessiva del comportamento per quanto attiene il puntuale rispetto delle normative in materia di conformità a regole scritte, agli usi prevalenti e al livello di rischio assunto nella proposta delle operazioni.

8 - ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI

Gli Organi e le funzioni interne si attengono alle norme contenute nella Sez. II delle Disposizioni e vigilano, per quanto di competenza, sul rispetto delle stesse.

Le informazioni sui compensi sono riportate, per i soggetti e le categorie interessate dalla normativa vigente, alla parte D della Nota integrativa al Bilancio di esercizio.

Gli ulteriori adempimenti informativi rispettano quanto previsto dalle Disposizioni alla Sez. VI.

9- OBBLIGHI DI INFORMATIVA

Per quanto riguarda gli obblighi di informativa al pubblico, fermo restando quanto previsto dall'art. 45 della CRR, sul proprio sito *web* devono essere pubblicate:

- le informazioni di cui all'art. 450 CRR¹;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con Funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con Funzione di gestione, del Direttore Generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali, ai sensi della lettera j) dell'art. 450 CRR;
- le informazioni circa le modalità di attuazione del Titolo IV, Capitolo II della Circolare 285, unitamente a quelle pubblicate ai sensi del Titolo IV, Capitolo I, Sezione VII, Paragrafo 1 della stessa Circolare.

Le medesime informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico devono essere fornite, almeno annualmente, anche all'Assemblea.

Infine, nel Capitolo II, Sezione VI della sopracitata Circolare sono altresì richiamati gli obblighi di trasmissione annuale dei dati in materia di remunerazione stabiliti dalla Banca d'Italia con apposito provvedimento adottato ai sensi delle linee guida dell'EBA, emanate in conformità con l'art. 75 CRD IV, rimandando alla Circolare della Banca d'Italia "Sistemi di remunerazione. Comunicazioni per la raccolta di dati presso banche ed imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA" del 7 ottobre 2014.

¹ In merito alla politica e alle prassi di remunerazione dell'ente relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, l'ente pubblica almeno le seguenti informazioni:

- a) informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché il numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione del mandato del Comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate;
- b) informazioni sul collegamento tra remunerazione e *performance*;
- c) le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance* e l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- d) i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente dall'art. 94, paragrafo 1, lettera g) della direttiva 2013/36/UE;
- e) informazioni sui criteri di valutazione delle *performance*, in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;
- f) i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria;
- g) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività;
- h) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale, le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, con indicazione dei seguenti elementi:
 - i. gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari; ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;
 - iii. gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivise in quote attribuite e non attribuite; iv. gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle *performance*;
 - v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona;
- i) il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più per esercizio, per remunerazioni tra 1 e 5 milioni di euro riferite in fasce di pagamento di 500.000 euro e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di euro ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di euro;
- j) a richiesta dello Stato membro o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di gestione o dell'alta diligenza.

Con riferimento all'anno 2020 si riportano di seguito informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni:

PERSONALE RILEVANTE	COMPENSO FISSO	COMPENSO VARIABILE
Consiglio di amministrazione	24.000	
Collegio Sindacale	45.000	
Personale rilevante dipendente	830.000	
Funzioni di controllo esternalizzate	98.000	