



**MiT Sim S.p.A.**

Corso Venezia 16  
20121 Milano - Italy

t. +39 02 873 990 69 ra.

f. +39 02 873 990 81

[www.mitsim.it](http://www.mitsim.it)

Codice fiscale e Partita IVA:  
10697450962

REA : MI 2551063

## **POLICY IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

Referente del processo	Amministratore Delegato
Approvato da	Consiglio d'Amministrazione
Data	14 aprile 2021
Versione	1/2021

## Sommario

1. PREMESSA .....	3
2. PRINCIPI GENERALI .....	4
2.1 Definizioni .....	4
2.2 Applicazione del principio di proporzionalità.....	5
2.3 Entrata in vigore.....	5
2.4 Modifiche .....	6
3. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	6
4. RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	6
5. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	8
5.1 Rapporto tra componente fissa e componente variabile.....	9
5.2 Componente variabile della remunerazione.....	9
5.2.1 Principi di correzione ex-post e sistemi di recupero della componente variabile .....	10
5.3 Politica di fine rapporto di lavoro o di cessazione della carica per il personale più rilevante 11	
5.4 Remunerazione del Personale Più Rilevante.....	11
5.5 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione.....	12
5.6 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale .....	12
5.7 Remunerazione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo .....	12
5.8 Remunerazione dei responsabili dei servizi di investimento .....	13
5.9 Remunerazione del Personale non rientrante tra quello Più Rilevante e dei collaboratori 13	
6. DISPOSIZIONI TRANSITORIE.....	14

## 1. PREMESSA

La presente *“Policy in materia di remunerazione e incentivazione”* (la **“Policy sulla Remunerazione”** o **“Policy”**) è stata predisposta da MIT SIM S.p.A. (**“MIT SIM”** o la **“SIM”**) ai sensi di quanto previsto del Regolamento congiunto Banca d’Italia-Consob del 29 ottobre 2007 (di seguito, il **“Regolamento Congiunto”**).

Ai sensi dell’articolo 14-*bis* del Regolamento Congiunto, le società di intermediazione mobiliare sono tenute ad applicare, per quanto attiene la materia delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, le disposizioni adottate a tal proposito per le banche, in attuazione del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 (**“TUB”**).

La disciplina normativa di riferimento in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è ora contenuta, anche per le SIM, nelle Disposizioni di Vigilanza per le Banche ai sensi della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (**“Circolare Banca d’Italia n. 285/2013”** o **“Circolare 285”**).

Vengono in rilievo inoltre:

- la comunicazione congiunta Banca d’Italia-Consob del 29 gennaio 2014, riguardante l’attuazione degli orientamenti ESMA *“Guidelines on remuneration policies and practices (MiFID)”* emanati, in data 11 giugno 2013, allo scopo di promuovere una maggiore convergenza nell’interpretazione e negli approcci di vigilanza degli obblighi riguardanti i conflitti di interesse e il comportamento previsti dalla direttiva 2004/39/CE (MiFID) in materia di retribuzione;
- i *Regulatory Technical Standard* (RTS) definiti dall’EBA per l’identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della società, approvati il 4 marzo 2014 dalla Commissione Europea con Regolamento Delegato UE n. 604/2014;
- il Regolamento delegato UE n. 527/2014 che specifica le categorie di strumenti finanziari adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- le Linee guida EBA e ESMA emanate ai sensi dell’art. 9, par. 1 della Direttiva 2014/65/UE (MiFID II) e dell’art. 91 par. 12 della Direttiva 2013/36/UE (CRD IV), come integrata dal Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014, e le Linee guida sulla valutazione di idoneità dei membri dell’organo di gestione dei titolari di *“funzioni chiave”* di banche ed intermediari finanziari.

Alla luce del contesto normativo sopra richiamato, la presente Policy sulla Remunerazione intende definire i principi e le linee guida identificati dalla SIM nella determinazione della prassi retributiva del Personale, e, nello specifico, di quello individuato come *“più rilevante”*, e nel monitoraggio dell’applicazione della presente Policy sulla Remunerazione.

## 2. PRINCIPI GENERALI

Il documento definisce la politica di remunerazione di MIT SIM, nell'ottica di garantirne la compatibilità con gli obiettivi, i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Società.

Con la presente Policy sulla Remunerazione, MIT SIM individua i principi, le finalità, le metodologie e gli strumenti per la gestione del sistema di Remunerazione e incentivazione della SIM e definisce i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel relativo processo.

In particolare, il sistema di Remunerazione e incentivazione adottato da MIT SIM si fonda sul rispetto della vigente normativa, nonché sui seguenti principi:

- favorire la competitività e il buon governo della SIM, attraendo e mantenendo in Società soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della SIM;
- essere coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di sana e prudente gestione del rischio della SIM;
- promuovere il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle SIM e disincentivare qualsiasi violazione, in una logica di contenimento dei rischi legali e reputazionali;
- non creare situazioni di conflitto di interesse e favorire l'allineamento degli interessi tra azionisti e management;
- consentire il processo di autovalutazione e identificazione del Personale più Rilevante di MIT SIM la cui attività può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM.

### 2.1 Definizioni

Nel contesto della presente Policy sulla Remunerazione, valgono le seguenti definizioni:

- “**Funzioni di Controllo Interno**”, si intendono i Responsabili delle Funzioni *Internal Audit, Compliance e Risk Management* e Antiriciclaggio.
- “**Personale**”, i dipendenti e i collaboratori della SIM (per tali ultimi intendendosi tutti coloro che sono legati alla SIM da un rapporto di lavoro subordinato, nonché coloro che collaborano continuativamente con la SIM in forza di rapporto diverso dal lavoro subordinato).
- “**Personale Più Rilevante**”, le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM, così come individuate nel successivo paragrafo 3.
- “**Remunerazione**”, ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla SIM. Possono non rilevare i pagamenti o 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.
- “**Remunerazione Variabile**”, ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalle *performance*, comunque misurate (volumi, obiettivi di reddito, ecc.), o da altri parametri, escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in termini di rapporti di lavoro, i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachutes*).

## 2.2 Applicazione del principio di proporzionalità

La SIM ha proceduto ad un'analisi delle disposizioni contenute nel Regolamento Congiunto nonché della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e ad una declinazione dei principi e delle indicazioni contenuti negli stessi in applicazione del principio di proporzionalità.

Nell'effettuazione di questo esercizio autovalutativo, la SIM ha tenuto conto di una serie di indici, quali le caratteristiche e dimensioni nonché la complessità dell'attività svolta e del livello di rischio connesso alle attività svolte ed ai servizi di investimento prestati.

In particolare, indici segnaletici che attestano la fondatezza di quanto poc'anzi rappresentato, sono costituiti dalla limitata complessità operativa/organizzativa della SIM, che si concentra sulla prestazione dei servizi di investimento di negoziazione per conto proprio, collocamento senza impegno irrevocabile nei confronti dell'emittente nonché ricezione e trasmissione di ordini, rivolti esclusivamente a controparti qualificate e clienti professionali, così definiti ai sensi all'allegato 3 del Regolamento Intermediari adottato da Consob con delibera n. 20307 del 15 febbraio 2018 ("**Regolamento Intermediari**").

Alla luce di quanto sopra ed in considerazione dell'appartenenza di MIT SIM alla quarta macro-categoria SREP, costituendo, quindi, ai fini delle disposizioni di riferimento, un "intermediario minore" ai sensi di quanto disposto dall'articolo 14-*bis* del Regolamento Congiunto, la SIM ha ritenuto di non applicare i criteri di strutturazione della componente variabile della Remunerazione e sulla politica pensionistica e di fine rapporto previsti dalla Circolare 285, nella Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III ai seguenti paragrafi:

- 2.1. punto (3) - in merito al bilanciamento della componente variabile per una quota pari ad almeno il 50%, tra: (i) azioni, strumenti ad esse collegati; e (ii) ove possibile, gli altri strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014;
- 2.1. punto (4) - inerente il differimento di una quota sostanziale della retribuzione variabile pari ad almeno il 40% per un periodo non inferiore a 3-5 anni, fatto salvo che la SIM sarà comunque tenuta al rispetto dei principi generali contenuti in tale disposizione;
- 2.2.1 - per quanto attiene l'assoggettamento a meccanismi di rettifica *ex post* dei benefici pensionistici discrezionali.

I criteri definiti nella policy vengono rivisti annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

La SIM ha, inoltre, ritenuto di non istituire il Comitato di Remunerazione all'interno del Consiglio di Amministrazione.

La responsabilità in merito alla corretta attuazione delle politiche e prassi di Remunerazione e incentivazione è rimessa direttamente al Consiglio di Amministrazione della SIM. Le strutture organizzative della SIM, ciascuna secondo le rispettive competenze, descritte nel successivo paragrafo 4, collaborano alla predisposizione, alla successiva applicazione e monitoraggio della presente Policy.

## 2.3 Entrata in vigore

La presente Policy sulla Remunerazione entra in vigore il giorno della sua approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria della SIM.

## 2.4 Modifiche

La presente Policy sulla Remunerazione può essere modificata soltanto per iscritto, con la deliberazione favorevole del Consiglio di Amministrazione e l'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci della SIM.

### 3. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In ossequio alle disposizioni contenute nella Circolare 285, la SIM ha effettuato un'accurata valutazione sulla base delle deleghe operative e di responsabilità attribuite al "*Personale Più Rilevante*" che consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole funzioni aziendali di incidere sul profilo di rischio della SIM.

Alla luce di quanto sopra, in linea anche con le indicazioni contenute nel Regolamento Delegato UE del 4 marzo 2014 n. 604, la SIM considera quale "*Personale Più Rilevante*" i seguenti soggetti:

- (i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) l'Amministratore Delegato;
- (iii) l'Amministratore Indipendente;
- (iv) i Responsabili delle Funzioni *Internal Audit, Compliance e Risk Management e Antiriciclaggio*, (anche definite Funzioni di Controllo Interno);
- (v) il Personale dipendente che è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante della SIM (Unità Collocamento/RTO; Unità Negoziazione in conto proprio/Specialist);

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

### 4. RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

L'**Assemblea dei Soci**, ferme le competenze stabilite dalla legge e nel rispetto della presente Policy sulla Remunerazione, ha il compito di:

- stabilire i compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione dalla stessa nominato;
- approvare le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del personale della SIM;
- approvare i piani di remunerazione e incentivazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option, warrant, ecc.*);
- approvare i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (ove previsti) ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della Remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- prendere visione con cadenza annuale dell'informativa relativa alle politiche e alle prassi di Remunerazione e incentivazione che la SIM intende adottare e alle modalità con cui sono state

attuare le precedenti politiche;

- deliberare su eventuali proposte di deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e componente variabile delle remunerazioni, ove previsto dallo statuto.

Il **Consiglio di Amministrazione**, ferme le competenze stabilite dalla legge e nel rispetto della presente Policy sulla Remunerazione, ha il compito di:

- riesaminare, con periodicità almeno annuale, la presente Policy sulla Remunerazione;
- garantire la corretta attuazione della Policy;
- assicurare che la presente Policy sulla Remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- definire i sistemi di Remunerazione e incentivazione del "Personale Più Rilevante" da sottoporre all'Assemblea, con riferimento a:
  - (a) i Responsabili delle Funzioni *Internal Audit*, *Compliance* e *Risk Management* e Antiriciclaggio, (anche definite Funzioni di Controllo Interno);
  - (b) il Personale dipendente che è a capo di un'unità operativa /aziendale rilevante della SIM (Unità Collocamento/RTO; Unità Negoziazione in conto proprio/Specialist);
- assicurare che i sistemi di Remunerazione e incentivazione 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;
- vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla Remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicurare il coinvolgimento delle unità organizzative competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di Remunerazione, con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservarne l'autonomia di giudizio;
- valutare, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono (eventualmente) legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- deliberare su eventuali proposte di deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e componente variabile delle remunerazioni. Dette proposte di deroga: (i) debbono essere tempestivamente trasmesse al Collegio Sindacale per opportuna informativa; (ii) sono sottoposte all'approvazione della prima Assemblea dei Soci; (iii) hanno efficacia solo ed esclusivamente a seguito dell'avvenuta approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci;
- valutare la rilevanza, ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia, delle evidenze e delle eventuali anomalie segnalate dalle Funzioni di Controllo Interno per l'adozione di eventuali misure correttive;
- fornire, con cadenza annuale, all'Assemblea dei Soci l'informativa relativa alle modalità con cui sono state attuate le politiche di Remunerazione ed incentivazione nonché adeguato riscontro sull'attività da esso svolta in ambito di Remunerazione e incentivazione del Personale.

Il **Collegio Sindacale**, ferme le competenze stabilite dalla legge e nel rispetto della presente Policy sulla Remunerazione, ha il compito di:

- vigilare, in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, sulla corretta applicazione delle regole relative alla Remunerazione dei responsabili delle Funzioni di Controllo Interno;
- prendere visione della proposta di eventuali deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della Remunerazione.

- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione della presente Policy sulla Remunerazione;
- collaborare con la Funzione *Internal Audit* al fine di assicurare, per quanto di propria competenza, l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa in materia di remunerazione e incentivazione delle politiche e delle prassi di remunerazione e incentivazione adottate e il loro funzionamento;
- verificare che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla SIM, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, che ne valuta la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di Vigilanza, le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate per l'adozione di eventuali misure correttive;
- riportare, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione (e da questi all'Assemblea dei Soci) gli esiti delle verifiche condotte in materia.

La **Funzione Risk Management** valuta con particolare attenzione l'impatto che il sistema di Remunerazione può avere sulla stabilità patrimoniale e finanziaria della Società e ne verifica annualmente la corretta applicazione.

La **Funzione Internal Audit** ha il compito di:

- collaborare con la Funzione Compliance al fine di assicurare, per quanto di propria competenza, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e delle prassi di Remunerazione adottate e il loro funzionamento alla normativa in materia di Remunerazione e incentivazione;
- prendere atto delle valutazioni espresse dalla Funzione *Risk Management* con particolare riguardo agli aspetti inerenti la stabilità patrimoniale e finanziaria della SIM;
- verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa in materia;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di Vigilanza;
- riportare, con cadenza annuale, all'Assemblea dei Soci gli esiti delle verifiche condotte.

## 5. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La remunerazione del Personale della SIM avviene nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti.

La Remunerazione del Personale è improntata all'applicazione dei criteri previsti dalla contrattazione collettiva, mentre la Remunerazione degli organi sociali in carica è stabilita nell'ambito delle delibere assembleari ed improntata a criteri di ottimizzazione dei costi.

La SIM adotta un sistema di incentivazione che è connesso esclusivamente al raggiungimento di specifici risultati nonché preventivamente approvato dall'Assemblea dei Soci e deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

La Società riconosce ad alcuni dipendenti, inclusi ai membri del personale più rilevante, *fringe benefit* quali, a titolo di esempio, *personal computer* e telefono cellulare ad uso promiscuo.



I piani di remunerazione e di incentivazione, per quanto concerne la componente variabile, possono ricomprendere anche strumenti finanziari. Essi includono i warrant emessi dalla SIM in attuazione della delibera dell'Assemblea Ordinaria tenutasi in data 4 novembre 2020, dei quali n. 204.909 (duecentoquattromilanovecentonove) sono assegnabili gratuitamente ad alcuni amministratori o dipendenti o collaboratori o consulenti della Società, individuati dal Consiglio di Amministrazione, a fronte del raggiungimento degli obiettivi inerenti l'avvio dell'operatività di MIT SIM e l'ammissione alla negoziazione sul mercato AIM PRO di Borsa Italiana delle azioni della medesima, entrambi ottenuti nel corso dell'esercizio 2020; si precisa che, ferme restando le previsioni di cui al successivo paragrafo 5.2.1. che si intendono sempre applicabili, al verificarsi della condizione richiamata al punto (ii)<sup>(1)</sup> del cd. "Termine di scadenza", così definito al par. 1 – "Definizioni" del *Regolamento dei "Warrant MIT SIM 2020-2023" ISIN IT0005428955*, qualora i warrant assegnati dal Consiglio di Amministrazione in attuazione delle previsioni della presente Policy fossero oggetto di periodi di differimento, l'eventuale quota parte di warrant differita verrà interamente assegnata a partire dalla data della delibera assembleare inerente il passaggio dall'AIM PRO all'AIM Italia.

In Allegato n. 1 alla presente Policy viene riportato l'elenco degli Amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti della Società, beneficiari dei "Warrant MIT SIM 2020 – 2023" da assegnare.

Per ciò che attiene gli obblighi di *retention* connessi ai warrant corrisposti al personale a titolo di remunerazione variabile, il relativo periodo di mantenimento sarà calcolato sommando:

- (i) il periodo di mantenimento del *warrant* da parte del soggetto beneficiario prima dell'esercizio dei diritti concessi dallo strumento; e
- (ii) il periodo di mantenimento delle azioni – o altro strumento finanziario o monetario equipollente - acquistate in forza dei diritti concessi dal *warrant*, ove questi siano esercitati prima della scadenza del periodo di *retention* del *warrant* stesso, per come determinato dalla presente Policy.

Per quanto attiene, poi, eventuali meccanismi di *claw back* da dover attivare nei confronti di soggetti che abbiano ricevuto warrant a titolo di remunerazione variabile, laddove i diritti concessi da tali strumenti siano già stati esercitati, gli stessi avranno ad oggetto:

- (i) le azioni acquistate in forza del diritto concesso dal *warrant*; e/o
- (ii) il valore monetario corrispondente; e/o
- (iii) una combinazione di quanto indicato nei punti (i) e (ii);

fino a concorrenza con l'ammontare che la Società dovrà ricevere, da calcolarsi anche considerando la proporzione tra (a) il valore nominale dei warrant ricevuti dal soggetto interessato; e (ii) il valore di mercato delle azioni acquistate esercitando il diritto concesso dai warrant.

Qualora si rendesse necessario sostituire il *warrant* con altro strumento finanziario di analogo contenuto economico (a titolo di esempio, nel caso di operazioni straordinarie, ecc.), la relativa delibera conterrà le idonee disposizioni volte a regolare, tra l'altro, la durata del periodo di *retention*.

## 5.1 Rapporto tra componente fissa e componente variabile

---

<sup>(1)</sup> "Termine di Scadenza" significa la prima delle seguenti date alternative: (i) il 26 maggio 2023; (ii) il quinto Giorno di Borsa Aperta successivo a quello di presentazione a Borsa Italiana della richiesta di passaggio dall'AIM Pro all'AIM Italia, corredata dalle attestazioni del *Nominated Adviser*, di cui alla Scheda Due del Regolamento Nominated Adviser, di cui l'Emittente si impegna a dare senza indugio evidenza al mercato, attraverso un comunicato stampa.

Nel caso in cui sia prevista la componente di remunerazione variabile, tra questa e la componente fissa vi è una rigorosa distinzione. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in qualsiasi circostanza, in modo che la struttura retributiva non favorisca gli interessi della SIM a discapito degli interessi di un cliente.

La parte fissa è sufficientemente adeguata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati effettivamente conseguiti dalla SIM, corretti per i rischi. La remunerazione fissa ha natura stabile e irrevocabile, ed è determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della Società, quali, in particolare, l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative.

In linea con le previsioni dello Statuto sociale, l'Assemblea ordinaria può fissare il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale più rilevante, ovvero per alcune categorie di esso, in misura superiore al rapporto di 1:1, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione dei Responsabili delle funzioni di controllo non può essere superiore al rapporto di 0,3:1.

## 5.2 Componente variabile della remunerazione

Ove prevista, la componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di *performance* della SIM e misurata al netto dei rischi concernenti l'operatività, in un orizzonte temporale e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi.

In particolare, alla definizione della componente variabile concorrono diversi elementi quantitativi e qualitativi e, specificamente: indicatori legati alla performance della SIM (corretti per l'esposizione ai rischi); esiti delle valutazioni sul Personale. Gli obiettivi e i parametri su cui è determinato l'ammontare della remunerazione variabile sono ben individuati, chiari, oggettivi o comunque fondati sui criteri predeterminati.

In ogni caso, la retribuzione non è basata esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi – espressione delle *performance* economiche conseguite dalla SIM e della missione gli obiettivi di lungo periodo – ma tiene conto di adeguati criteri qualitativi che riflettano la conformità alla regolamentazione applicabile, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati ai clienti stessi, nonché che incoraggino ad agire nel migliore interesse del cliente.

La remunerazione variabile dei Responsabili delle funzioni di controllo, ove prevista, non può essere vincolata a *performance* o risultati di tipo economico, dovendo essere unicamente legata a *performance* di natura qualitativa. La SIM può subordinare l'attribuzione della remunerazione variabile ai Responsabili delle funzioni di controllo ad obiettivi di sostenibilità aziendale della Società (c.d. *gates*), purché tale scelta non sia fonte di conflitti di interesse.

Il periodo di valutazione della *performance* è almeno annuale.

La SIM può adottare piani di incentivazione a lungo termine basati su un arco di tempo futuro pluriennale in linea con le previsioni di cui alle Disposizioni di Vigilanza.

L'ammontare complessivo della componente variabile (il cd. *bonus pool*) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari. 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 sistemi di

*malus* e/o *claw-back* (cfr. successivo paragrafo).

La SIM assicura che il personale non sia remunerato con modalità elusive delle disposizioni applicabili. A tal fine, 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.

Tra le ulteriori componenti della remunerazione variabile, la SIM può riconoscere retribuzioni legate alla permanenza del personale per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (cd. *retention bonus*), anche se non collegate a obiettivi di *performance* della SIM. Ove riconosciute sono corrisposte non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e sono considerate forme di remunerazione variabile e come tali soggette a tutte le regole ad esse applicabili. Inoltre, in casi eccezionali, purché siano rispettati i requisiti prudenziali, la SIM può riconoscere forme di remunerazione variabile garantita (cd. *entry bonus*) in relazione all'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza. I sistemi di incentivazione del personale non sono basati solo su obiettivi commerciali, ma sono ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di codici etici o di condotta nonché di tutte le disposizioni di auto-disciplina applicabili.

#### 5.2.1 Principi di correzione ex-post e sistemi di recupero della componente variabile

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw-back*) 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 azzerarsi in caso di risultati/rendimenti significativamente inferiori alle previsioni o negativi.

I sistemi di "*malus*" sono meccanismi che operano prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi - o finanche azzerarsi - in relazione, tra l'altro, alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di *compliance*, a comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM o non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o ai codici etici o di condotta applicabili da cui può anche essere derivato un danno od una perdita significativa per la SIM o per la clientela, nonché all'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della SIM.

Per "*claw-back*" si intende invece la restituzione di un compenso già pagato. Le clausole di *claw-back* possono riguardare sia i pagamenti *up-front* sia quelli oggetto di differimento e trovano applicazione per 3 anni. Tali termini decorrono dal pagamento della singola quota di remunerazione variabile. Esse coprono tipicamente i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM, i compensi corrisposti in violazione delle presenti norme, i comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o ai codici etici o di condotta applicabili, da cui può anche essere derivato un danno od una perdita significativa per la SIM o per la clientela.

Nell'ipotesi di procedimenti disciplinari aventi ad oggetto condotte che - ove accertate - potrebbero determinare l'applicazione di meccanismi di *malus* o di *claw-back*:

- con riferimento ai meccanismi di *malus*: ove il procedimento disciplinare sia in corso quando la SIM dovrebbe procedere alla corresponsione di remunerazione variabile, la corresponsione della stessa è sospesa sino al completamento del procedimento disciplinare. Al termine dello stesso, ove le condotte contestate siano accertate e il soggetto interessato sia conseguentemente sanzionato, trovano applicazione i meccanismi di *malus*;
- l'applicazione di meccanismi di *claw-back* è effettuata solo al completamento del procedimento disciplinare, ove all'esito dello stesso siano accertate le condotte contestate e il soggetto interessato sia conseguentemente sanzionato.

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.

### 5.3 Politica di fine rapporto di lavoro o di cessazione della carica per il personale più rilevante

La politica di fine rapporto di lavoro o di cessazione della carica è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi di lungo termine della SIM.

In particolare, nella stipulazione di pattuizioni che prevedono il riconoscimento di pagamento o altri benefici in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, la SIM assicura il rispetto dei criteri e dei limiti fissati dall'Assemblea.

Nella pattuizione di tali importi, la Società tiene conto della *performance* realizzata e dei rischi assunti dal soggetto interessato e dalla SIM, dei livelli patrimoniali e di liquidità di quest'ultima, nonché, tra l'altro, delle previsioni di legge, e del contratto o dell'accordo economico collettivo applicabile, della durata del rapporto intercorso, dell'ammontare della remunerazione fissa e di quella variabile, del ruolo ricoperto, delle motivazioni alla base della decisione della cessazione del rapporto e rischio di liti giudiziarie, dell'età e di altre eventuali particolari condizioni del membro del personale (es. la prossimità alla pensione).

### 5.4 Remunerazione del Personale Più Rilevante

È garantito il rispetto delle previsioni specificamente applicabili al Personale Più Rilevante, secondo il criterio di proporzionalità. Essendo la SIM classificata, ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia, quale "intermediario minore", con riferimento alla componente variabile della remunerazione, la SIM applica le previsioni di cui alle Disposizioni di Vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.1, punto 4, con percentuali e periodi di differimento e *retention* ridotti rispetto a quelli ivi indicati.

Con riferimento al Personale Più Rilevante, nel caso in cui sia destinatario della componente variabile, per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti, una quota almeno pari al 20% della componente variabile della remunerazione è soggetta a un periodo di differimento non inferiore a 1 anno, in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza. Ove gli importi riconosciuti siano particolarmente significativi, ossia superiori a Euro 500.000, la percentuale da differire è pari ad almeno il 30% della

remunerazione variabile.

Il valore degli importi ritenuti particolarmente significativi è aggiornato dalla Società con cadenza almeno triennale.

Nel caso in cui si voglia corrispondere parte della componente variabile in strumenti finanziari, la SIM garantisce il rispetto dei principi contenuti della disciplina di cui alla Circolare n. 285. In particolare, la componente variabile è bilanciata per una quota pari ad almeno 10% tra strumenti il cui valore riflette il valore economico della società. Tali strumenti sono soggetti a:

- un periodo di *retention* pari almeno ad 1 anno o al periodo più lungo imposto dalla normativa vigente per determinate categorie di soggetti<sup>2</sup>;
- un periodo di differimento di almeno 1 anno, salvo che la remunerazione variabile sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua.

## 5.5 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

A tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea in funzione del contributo quali-quantitativo fornito dai singoli Amministratori e tenuto conto della natura e dell'ampiezza delle deleghe operative eventualmente assegnate.

L'Amministratore Delegato è destinatario, oltre della componente fissa, anche di una componente variabile correlata a indici quantitativi e qualitativi di medio e lungo periodo, che dovrà essere deliberata ogni anno dall'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione e non potrà complessivamente superare il valore massimo del 150% della componente fissa della retribuzione (rapporto 1,5:1). Eventuali deroghe a tale rapporto saranno oggetto di valutazione ed apposita deliberazione da parte dell'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione.

La componente fissa della remunerazione dei Consiglieri non esecutivi è commisurata alle responsabilità assunte e all'impegno connesso al ruolo rivestito.

In aggiunta al compenso fisso, a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dei Consiglieri di amministrazione delegati e dei Consiglieri non esecutivi può essere prevista anche la corresponsione di forme di remunerazione variabile, nel rispetto di quanto previsto dalla presente politica e dalle Disposizioni di Vigilanza.

I consiglieri indipendenti non sono destinatari di remunerazione variabile né di altre forme di remunerazione legate alla corresponsione di strumenti finanziari emessi dalla SIM in funzione di piani di incentivazione.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è costituito da 7 membri, di cui 1 amministratore indipendente.

Gli amministratori hanno diritto al rimborso spese sostenute per l'esercizio del mandato.

## 5.6 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

---

<sup>2</sup> A tale proposito, si ricorda che il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ove questi non abbia deleghe ed i Consiglieri di Amministrazione non esecutivi hanno obbligo di mantenimento fino alla scadenza del mandato.

La remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di controllo è stabilita dall'Assemblea ed è esclusivamente fissa; la stessa rimane invariata per l'intera durata della carica ed è conforme alle tariffe professionali vigenti. Agli stessi non è attribuita alcuna remunerazione variabile in considerazione della natura di organo di controllo.

## 5.7 Remunerazione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, e avuti presente i requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza che devono essere posseduti dai Responsabili delle funzioni di controllo interno, la remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo, qualora fossero dipendenti della SIM, è di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

È prevista la possibilità di destinare una componente variabile della remunerazione ai Responsabili delle funzioni di controllo, nel rispetto di quanto previsto dalla presente politica e dalle Disposizioni di Vigilanza, e fermo che tale remunerazione non può essere corrisposta se non sulla base di valutazioni legate alla qualità del lavoro svolto dai Responsabili delle Funzioni di controllo e indipendenti dai risultati economici raggiunti dalla Società. L'ammontare di tale componente non può, in ogni caso, essere superiore ad un terzo della componente fissa della remunerazione dei Responsabili delle funzioni di controllo (rapporto 0,3:1).

La SIM non ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti al predetto Personale e, anche qualora la relativa funzione fosse esternalizzata, la retribuzione dei soggetti chiamati a ricoprirla, è fissa.

Non è prevista alcuna remunerazione per i referenti dipendenti interni delle funzioni esternalizzate.

## 5.8 Remunerazione dei responsabili dei servizi di investimento

Relativamente al Personale Più Rilevante non disciplinato nelle precedenti casistiche, ovvero con riferimento al Personale dipendente che è a capo di un'unità operativa /aziendale rilevante della SIM:

- Responsabile dell'Unità Collocamento/RTO;
- Responsabile dell'Unità Negoziazione in conto proprio/Specialist;

gli stessi sono destinatari, oltre della componente fissa, anche di una componente variabile correlata a indici quantitativi e qualitativi di medio e lungo periodo, che non potrà complessivamente superare il valore massimo del 150% della componente fissa della retribuzione (rapporto 1,5:1). Eventuali deroghe a tale rapporto saranno oggetto di valutazione ed apposita deliberazione da parte dell'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, la remunerazione variabile da corrispondere al Responsabile dell'Unità di Collocamento/RTO potrà essere superiore a quella prevista dal relativo contratto di assunzione, in caso di performance qualitative valutate positivamente dal Consiglio di Amministrazione.

## 5.9 Remunerazione del Personale non rientrante tra quello Più Rilevante e dei collaboratori

Al Personale dipendente della SIM non rientrante tra quello Più Rilevante è riconosciuta una retribuzione fissa, in misura tale da riflettere l'esperienza professionale e le responsabilità pertinenti in funzione

dell'inquadramento in osservanza del contratto collettivo applicato.

Il trattamento economico riconosciuto al Personale dipendente è stabilito dall'Amministratore Delegato con lo scopo di attrarre e mantenere soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze della SIM.

Il trattamento economico si compone generalmente dallo (i) stipendio, (ii) da 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, (iii) da eventuali altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo e (iv) da eventuali *benefit* o forme di retribuzione in natura.

Eventuali premi in favore dei dipendenti possono essere erogati a discrezione dell'Amministratore Delegato e sono connessi alla acquisizione di competenze, capacità ed abilità ed alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto per la gestione delle risorse, alla soddisfazione del cliente ed al miglioramento dei processi, a specifici progetti assegnati ai medesimi, nonché in caso di *performance* della Società particolarmente positive.

La SIM può avvalersi anche di collaboratori, i cui compensi sono proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra, sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

Con riferimento ai lavoratori a progetto e a quelli non iscritti in appositi albi, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Restano, normalmente, esclusi meccanismi di incentivazione rivolti ai collaboratori e professionisti, la cui retribuzione è solitamente fissa, ad eccezione delle fattispecie la cui natura comporta l'opportunità di riconoscere una componente anche variabile di volta in volta determinata dalle parti, in linea con le previsioni della presente Policy per quanto concerne le operazioni di maggiore / minore rilievo.

## Allegato n. 1

Elenco degli Amministratori, dirigenti e dipendenti di MIT SIM S. p. A. beneficiari dei “Warrant MIT SIM 2020-2023” ISIN IT0005428955 da assegnare.

<b>Nominativo</b>	<b>Ruolo/Funzione</b>	<b>Quantitativo di warrant assegnati</b>
Corinna zur Nedden	Presidente del Consiglio di Amministrazione	33.000
Gabriele Villa	Amministratore Delegato	33.000
Giovanni Natali	Consigliere di amministrazione - Responsabile coordinamento attività commerciali	33.000
Gianni Eusebio	Responsabile servizi di RTO e di collocamento	33.000
Cristian Frigerio	Responsabile attività di <i>specialist</i> e servizio di negoziazione in conto proprio	15.000
Marco Aluigi	Responsabile <i>Compliance, Management</i> Antiriciclaggio <i>Risk ed</i>	20.000
<b>Totale</b>		<b>167.000</b>