



MiT Sim S.p.A.

INFORMATIVA SULLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE ATTUATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2024

**AI SENSI DEL REGOLAMENTO (UE) 2019/2033 DEL 27 NOVEMBRE 2019 E DEL
REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013 DEL 26 GIUGNO 2013**

MIT SIM - INFORMATIVA SULLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE ATTUATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2024						
Regolamento (UE) 2019/2033 del 27 novembre 2019 (IFR) - Art. 51						
CONTENUTI INFORMATIVA		INFORMAZIONI GENERALI	PERSONALE PIU' RILEVANTE			NOTE
Disposizione	Descrizione		Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consiglieri di amministrazione delegati e Consiglieri non esecutivi	Direttore Generale e Responsabili dei servizi di investimento (personale dipendente che è a capo di un'unità operativa /aziendale rilevante della SIM)	Responsabili delle Funzioni di controllo interno	
a)	le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, compresi il livello della componente variabile della remunerazione e i criteri per il suo riconoscimento, la politica relativa al pagamento in strumenti, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;	Si rinvia al capitolo 5 ed ai relativi paragrafi della "Policy in materia di remunerazione ed incentivazione" nella versione approvata dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 24 aprile 2024.				
b)	i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 30, paragrafo 2, della direttiva (UE) 2019/2034;	Rapporto tra componente variabile e fissa della retribuzione, fino ad un massimo di:	3 : 1	3 : 1	0,3 : 1	
c)	informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'impresa di investimento, con indicazione degli elementi seguenti:	Alla data del 31 dicembre 2024, il Consiglio di Amministrazione è risultato essere destinatario di compensi fissi per complessivi Euro 189.000,00, mentre il totale delle RAL (retribuzioni annue lorde) riferite al Personale Più Rilevante assunto alle dipendenze della Società è pari ad Euro 367.468,35, di cui Euro 109.815,03 per il Responsabile delle Funzioni di controllo.	Euro 189.000	Euro 257.653,32	Euro 109.815,03	
i)	gli importi della remunerazione riconosciuta nell'esercizio finanziario, suddivisi in remunerazione fissa (con la descrizione delle componenti fisse) e remunerazione variabile, e il numero dei beneficiari;	Nel corso dell'esercizio 2024, l'ammontare complessivo delle remunerazioni fisse e variabili riconosciute al personale dipendente, è stato di Euro 951.807,33 a favore di n. 10 beneficiari, così suddivisi: retribuzioni fisse, Euro 734.252,88 riconosciute a n. 10 beneficiari; retribuzioni variabili, Euro 217.555,45 riconosciute a n. 6 beneficiari.	Retribuzioni fisse, Euro 189.000 riconosciuti a n. 9 Amministratori	Retribuzioni fisse, Euro 225.232,86 riconosciuti a n. 2 beneficiari Retribuzioni variabili, Euro 32.420,46 riconosciuti a n. 1 beneficiario	Retribuzioni fisse, Euro 109.815,03 riconosciuti a n. 1 beneficiario	
ii)	gli importi e le forme della componente variabile riconosciuta della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie, separatamente per	Tutti gli importi indicati sono stati corrisposti in contanti.				

	<i>la parte versata in anticipo e per la parte differita;</i>					
iii)	<i>gli importi delle remunerazioni differite riconosciute per periodi di prestazione precedenti, suddivisi tra l'importo che matura nel corso dell'esercizio e l'importo che maturerà negli esercizi successivi;</i>	Non applicabile, in quanto, nel corso dell'esercizio 2024, non sono state riconosciute remunerazioni differite per periodi di prestazioni precedenti.				
iv)	<i>l'importo della remunerazione differita che matura nel corso dell'esercizio che è versato nel corso dello stesso, ridotto mediante correzioni delle performance;</i>	Non applicabile, in quanto, nel corso dell'esercizio, non matura alcuna remunerazione differita.				
v)	<i>la remunerazione variabile garantita riconosciuta durante l'esercizio e il numero dei beneficiari;</i>	Euro 15.000,00, in contanti, riconosciuto a n. 1 beneficiario (risorsa non appartenente alla categoria del Personale più rilevante).				
vi)	<i>i trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio;</i>	Non applicabile, in quanto non sussistono TFR riconosciuti in periodi precedenti all'esercizio 2024.				
vii)	<i>gli importi dei trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, suddivisi tra quelli versati in anticipo e quelli differiti, il numero di beneficiari e il trattamento di fine rapporto più elevato che è stato riconosciuto a una singola persona;</i>	Non sono stati riconosciuti trattamenti di fine rapporto nel corso dell'esercizio 2024.				
d)	<i>informazioni indicanti se l'impresa di investimento beneficia di una deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034</i>	La SIM beneficia delle previsioni di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034, ai sensi della lettera a) del medesimo paragrafo (1)				(1) "4. Il paragrafo 1., lettere j) e l), e il paragrafo 3, terzo comma, non si applicano a: a) un'impresa di investimento, ove il valore delle sue attività in bilancio e fuori bilancio sia, in media, pari o inferiore a 100 milioni di EUR nel quadriennio immediatamente precedente l'esercizio finanziario in questione; [...]"
	<i>Ai fini del primo comma, lettera d), le imprese di investimento che beneficiano di detta deroga indicano se la deroga è stata concessa in virtù dell'articolo 32, paragrafo 4, lettera a) o b),</i>	La SIM applica la deroga a tutte le previsioni di cui all'art. 32, paragrafo 1., lettere j) e l) e paragrafo 3. Per il dettaglio, si rinvia al par. 2.2 - Applicazione del principio di proporzionalità della Policy in materia di remunerazione e incentivazione approvata dall'Assemblea in data 24.04.24.				

	della direttiva (UE) 2019/2034 o in virtù di entrambe. Esse indicano inoltre a quale dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che ne beneficiano e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e variabile.					
--	---	--	--	--	--	--

Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013 (CRR) - Art. 450

CONTENUTI INFORMATIVA		INFORMAZIONI GENERALI	PERSONALE PIU' RILEVANTE			NOTE
Disposizione	Descrizione		Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consiglieri di amministrazione delegati e Consiglieri non esecutivi	Direttore Generale e Responsabili dei servizi di investimento (personale dipendente che è a capo di un'unità operativa /aziendale rilevante della SIM)	Responsabili delle Funzioni di controllo interno	
1.	<i>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:</i>					
a)	<i>informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul 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;</i>	La SIM, in linea con le previsioni della normativa vigente ed applicabile, ha adottato un articolato processo di definizione delle proprie politiche di remunerazione ed incentivazione, così come descritto nell'omomina "Policy" approvata dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 24 aprile 2024. La SIM non ha costituito il comitato per le remunerazioni.				
b)	<i>informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance;</i>	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.				

c)	<i>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;</i>	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 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.				
d)	<i>i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE</i>	Rapporto tra componente variabile e fissa della retribuzione, fino ad un massimo di:	3 : 1	3 : 1	0,3:1	
e)	<i>informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;</i>	Tali criteri non sono stati definiti, in quanto, non è stata specificatamente prevista l'ipotesi di specie.				
f)	<i>i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria;</i>	Non applicabile, in quanto la definizione puntuale dei parametri in argomento, relativamente all'esercizio 2024, non è avvenuta.				
g)	<i>informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività;</i>					

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:	Si rinvia alla precedente sezione "IFR", lettera c) e c) punti i), ii) e iii)				
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, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;					
iv)	gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;	Non applicabile, in quanto la casistica non si è manifestata.				
v)	i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;	Non applicabile, in quanto la casistica non si è manifestata.				
vi)	gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona;	Non applicabile, in quanto la casistica non si è manifestata.				

i)	<i>il numero di persone remunerate con 1 milione di EUR o più per esercizio, per remunerazioni tra 1 e 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 500.000 EUR e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di EUR;</i>	Non applicabile, in quanto non sono riconosciute retribuzioni o compensi corrispondenti agli importi quiivi citati.				
j)	<i>a richiesta dello Stato membro o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di gestione o dell'alta dirigenza.</i>	Viene rappresentata la situazione al 31 dicembre 2024.	Presidente del Consiglio di Amministrazione, compenso fisso, pari ad Euro 33.000,00. Amministratore Delegato, compenso fisso, pari ad Euro 43.000,00. Consigliere esecutivo, responsabile <i>sales & marketing</i>, compenso fisso di Euro 33.000,00. Consiglieri Indipendenti (n. 2), compenso fisso di Euro 15.000,00. Consiglieri non esecutivi (n. 2), compenso fisso di Euro 10.000,00.	Direttore Generale, RAL di Euro 103.591,83. Responsabile Funzione EGA, RAL di Euro 121.641,03, più <i>compenso variabile</i> (2);	Responsabile Funzioni <i>Compliance, Risk Management & AML</i>, Euro 109.815,03.	(2) La retribuzione variabile è determinata come segue: 5% del totale delle commissioni lorde annue complessivamente incassate dalla Società per i mandati di Euronext Growth Advisor (in breve, anche "EGA") on going ed a fronte di IPO.

The image features a large, white, bold 'MT' logo centered on a dark teal background. The background is a collage of financial data, including a bar chart with numerical values, a line graph with a jagged trend, and various technical analysis labels like 'D5H', 'VT5', 'AAW', and 'R4G'. The overall aesthetic is professional and data-driven.

MT