



MiT Sim S.p.A.

**INFORMATIVA SULLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE
ATTUATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2023**

**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 2023

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	
	<i>In merito alla politica e alle prassi di remunerazione, compresi gli aspetti connessi alla neutralità di genere e al divario retributivo di genere, relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'impresa di investimento, le imprese di investimento pubblicano le informazioni seguenti, in conformità dell'articolo 46;</i>					
a)	<i>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;</i>	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 28 aprile 2023.				
b)	<i>i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 30, paragrafo 2, della direttiva (UE) 2019/2034</i>	Rapporto tra componente variabile e fissa della retribuzione, fino ad un massimo di:	3 : 1	3 : 1	0,3 : 1	

c)	<i>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:</i>	Alla data del 31 dicembre 2023, il Consiglio di Amministrazione è risultato essere destinatario di compensi fissi per complessivi Euro 140.000,00, mentre il totale delle RAL (retribuzioni annue lorde) riferite al Personale Più Rilevante assunto alle dipendenze della Società è pari ad Euro 384.544,62.	Euro 137.333,33	Euro 277.464,53	Euro 107.080,09	
i)	<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;</i>	Nel corso dell'esercizio 2023, l'ammontare complessivo delle remunerazioni fisse e variabili riconosciute al Personale Più Rilevante, è stato di Euro 629.865,95 a favore di n. 14 beneficiari, così suddivisi: retribuzioni fisse, Euro 521.877,95 riconosciute a n. 14 beneficiari; retribuzioni variabili, Euro 107.988,00 riconosciute a n. 2 beneficiari.	Retribuzioni fisse, Euro 137.333,33 riconosciuti a n. 10 Amministratori (1)	Retribuzioni fisse, Euro 277.464,53 riconosciuti a n. 3 beneficiari Retribuzioni variabili, Euro 107.988,00 riconosciuti a n. 2 beneficiari	Retribuzioni fisse, Euro 107.080,09 riconosciuti a n. 1 beneficiario	(1) In occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione intervenuto ad aprile 2022, è avvenuto un avvicendamento nella composizione del medesimo.
ii)	<i>gli importi e le forme della componente variabile riconosciuta della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie, separatamente per la parte versata in anticipo e per la parte differita</i>	Con riferimento all'esercizio 2023, la componente variabile è stata riconosciuta a n. 2 beneficiari ed è risultata composta da contanti, pari ad Euro 107.988,00 riconosciuti a n. 2 beneficiari.		Contanti, pari ad Euro 107.988,00 riconosciuti a n. 2 beneficiari, di cui Euro 75.000,00 erogati nel corso dell'esercizio 2023 a n. 2 beneficiario ed Euro 32.988,00 da erogare nell'esercizio 2024 a n. 1 beneficiario (2)		(2) L'importo di Euro 32.988,00 da erogare nel corso del 2023 non costituisce un differimento della componente variabile, essendo riferito ad un importo la cui liquidazione è prevista avvenga solo al termine del periodo di riferimento (quindi, essendo riferita all'esercizio 2023, nel 2024).
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 2023, 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 75.000,00, in contanti, di cui Euro 46.000,00 (retention bonus) ed Euro 29.000,00 riconosciuti a n. 2 beneficiari.		Euro 75.000,00, in contanti riconosciuti a n. 2 beneficiari.		

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 2023.				
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>	Euro 27.075,31 riconosciuti a n. 1 beneficiario.				
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 (3)				(3) "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), 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.</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 28.04.23.				
Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013 (CRR) - Art. 450						
CONTENUTI INFORMATIVA		PERSONALE PIU' RILEVANTE				

Disposizione	Descrizione	INFORMAZIONI GENERALI	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	NOTE
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 28 aprile 2023. 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>	<p>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</p> <p>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.</p> <p>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.</p>				
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 2023, non è avvenuta.				
g)	<i>informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività;</i>					

h)	<i>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>				
i)	<i>gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;</i>	Si rinvia alla precedente sezione "IFR", lettera c) e c) punti i), ii) e III)			
ii)	<i>gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;</i>				
iii)	<i>gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;</i>				
iv)	<i>gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;</i>	Non applicabile, in quanto la casistica non si è manifestata.			
v)	<i>i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;</i>	Non applicabile, in quanto non sussistono TFR riconosciuti in periodi precedenti all'esercizio 2022, a fronte dei quali sono stati effettuati dei pagamenti nel corso del 2022.			
vi)	<i>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;</i>	Euro 27.075,31 riconosciuti a n. 1 beneficiario.			

i)	<p>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;</p>	<p>Non applicabile, in quanto non sono riconosciute retribuzioni o compensi corrispondenti agli importi qui vi citati.</p>				
j)	<p>a richiesta dello Stato membro o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di gestione o dell'alta dirigenza.</p>	<p>Viene rappresentata la situazione al 31 dicembre 2023.</p>	<p>Presidente del Consiglio di Amministrazione, compenso fisso, pari ad Euro 20.000,00; assegnataria di n. 75.090 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 (5)</p> <p>Amministratore Delegato, compenso fisso, pari ad Euro 30.000,00; assegnatario di n. 75.090 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 (5)</p> <p>Consigliere esecutivo, responsabile sales & marketing, compenso fisso di Euro 20.000,00; assegnatario di n. 75.090 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 (5)</p> <p>Consiglieri Indipendenti (n. 2), compenso fisso di Euro 15.000,00.</p> <p>Consiglieri non esecutivi (n. 4), compenso fisso di Euro 10.000,00.</p>	<p>Direttore Generale, RAL di Euro 102.079,90; assegnatario di n. 75.090 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 (5).</p> <p>Responsabile Trading Desk, RAL di Euro 55.384,62 più compenso variabile in contanti; assegnatario di n. 75.090 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 (5) (6).</p> <p>Responsabile Funzione EGA, RAL di Euro 120.000,01, più entry bonus (7); assegnataria di n. 34.131 Warrant MIT SIM 2022 - 2024.</p>	<p>Responsabile Funzioni Compliance, Risk Management & AML, Euro 107.080,09; assegnatario di n. 45.509 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 (5).</p>	<p>(5) Nessuno dei Warrant MIT SIM 2022 - 2024 assegnati è stato poi attribuito.</p> <p>(6) La componente variabile è correlata all'andamento dei ricavi prodotti esclusivamente dal servizio di RTO, nella misura del 20% delle commissioni RTO annue, per un massimo pari ad Euro 120.000,00.</p> <p>(7) La retribuzione variabile è determinata come segue: 5% delle commissioni complessive annue incassate dalla SIM per i mandati EGA; 5% delle commissioni complessive annue incassate dalla SIM per i mandati di Nomad per operazioni di IPO che la Società sottoscriverà nei primi dodici mesi dalla data di assunzione.</p>