



MiT Sim S.p.A.

**POLICY IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

27 APRILE 2022



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

Codice fiscale e Partita IVA:
10697450962

REA : MI 2551063

POLICY IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Referente del processo	Amministratore Delegato
Approvato da	Assemblea Ordinaria
Data	27 aprile 2022
Versione	2/2022



Sommario

1. PREMESSA	3
2. PRINCIPI GENERALI	4
2.1 Definizioni	4
2.2 Applicazione del principio di proporzionalità	5
2.3 Neutralità rispetto al genere	6
2.4 Entrata in vigore	7
2.5 Modifiche.....	7
2.6 Riesame	7
3.INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	8
4. RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	11
5. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	14
5.1 Rapporto tra componente fissa e componente variabile	14
5.2 Componente variabile della remunerazione	15
5.2.1 Principi di correzione ex-post e sistemi di recupero della componente variabile	17
5.3 Politica di fine rapporto di lavoro o di cessazione della carica per il personale più rilevante.....	19
5.4 Remunerazione del Personale Più Rilevante.....	19
5.5 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	20
5.6 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	20
5.7 Remunerazione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo	20
5.8 Remunerazione dei responsabili di unità operative rilevanti della SIM.....	21
5.9 Remunerazione del Personale non rientrante tra quello Più Rilevante e dei collaboratori.....	21



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**”, la “**SIM**” o la “**Società**”) ai sensi di quanto previsto dalla seguente normativa di riferimento:

- Direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento (“**IFD**”);
- Direttiva 2014/65/UE (“**MiFID II**”) e, in particolare gli art. 9 (3)(c) e 24(10), applicabili alle imprese di investimento;
- Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri adeguati per individuare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’impresa di investimento o delle attività che essa gestisce;
- Regolamento Delegato (UE) 2021/2155 che integra la Direttiva (UE) 2019/2034 per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che rispecchiano in modo adeguato la qualità del credito dell’impresa di investimento in situazione di continuità aziendale e i possibili dispositivi alternativi adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- Linee guida EBA/GL/2021/13: che declina gli orientamenti per le sane politiche di remunerazione ai sensi della IFD (“**Orientamenti**”).

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;
- contribuire a perseguire la completa parità tra il personale (principio di neutralità rispetto al genere).

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente Policy viene fatto espressamente rinvio all'IFD ed alla relativa normativa di attuazione.

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.
- “**Gender Pay Gap**”: differenza nella retribuzione oraria lorda media tra donne e uomini. Si basa sui salari pagati direttamente ai dipendenti prima di detrarre l'imposta sul reddito e i contributi di sicurezza sociale
- “**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 nella IFD e nella Sezione 4 degli Orientamenti e ad una declinazione dei principi e delle indicazioni contenuti negli stessi, in applicazione del principio di proporzionalità.

Nell'effettuazione di questo esercizio autovalutativo e tenendo conto delle previsioni di cui all'art. 26 (3) della IFD, 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.

Ancorché MIT SIM non si qualifichi come “*impresa di investimento piccola e non interconnessa*” (la SIM è classificata tra gli intermediari di Classe 2), si rileva che in ragione del fatto che il valore delle attività in bilancio e fuori bilancio della Società è, in media, pari o inferiore alla soglia dimensionale dettata dalla IFD (i.e. 100 milioni di Euro nel quadriennio immediatamente precedente l'esercizio finanziario in questione ⁽¹⁾), MIT SIM può avvalersi dell'esenzione prevista dall'art. 32 (4) (a) della IFD, il quale ha individuato espressamente i casi al ricorrere dei quali è possibile non assoggettare la componente variabile della Remunerazione alle regole di maggior dettaglio in materia di differimento, pagamento in strumenti finanziari e benefici pensionistici discrezionali.

Alla luce di quanto sopra ed in considerazione dell'esenzione prevista dall'articolo 32 (4) (a) della IFD, la SIM ha valutato positivamente l'opportunità di derogare alle seguenti norme:

- art. 32 (1) (j): in base al quale “*almeno il 50 % della remunerazione variabile consiste in uno degli strumenti seguenti:*
 - (i) *azioni o partecipazioni al capitale equivalenti, in funzione della struttura giuridica dell'impresa di investimento interessata;*
 - (ii) *strumenti legati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti, in funzione della struttura giuridica dell'impresa di investimento interessata;*
 - (iii) *strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1 o strumenti di capitale di classe 2 o altri strumenti che possono essere pienamente convertiti in strumenti di capitale primario di classe 1 o svalutati e che rispecchiano in modo adeguato la qualità del credito dell'impresa di investimento in situazione di continuità aziendale;*

⁽¹⁾ In merito, si evidenzia che in linea con il paragrafo 89 degli Orientamenti, il calcolo deve essere effettuato come media dei 4 anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario in questione.

(iv) *strumenti non monetari che riflettono gli strumenti dei portafogli gestiti;*

- *art. 32 (1) (1): in base al quale “almeno il 40 % della remunerazione variabile è differito su un periodo che va da tre a cinque anni, come opportuno, in funzione del ciclo economico dell’impresa di investimento, della natura delle sue attività e dei rischi che sostiene e delle attività svolte dal soggetto in questione; nel caso di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato, invece, la parte della remunerazione variabile differita è pari ad almeno il 60 %”;*
- *art. 32 (3) (3): in base al quale “ai fini della determinazione dei benefici pensionistici discrezionali, quando il dipendente lascia l’impresa di investimento prima dell’età pensionabile, i benefici pensionistici discrezionali sono trattenuti dall’impresa di investimento per un periodo di cinque anni sotto forma degli strumenti di cui all’art. 32 (1) (j). Quando il dipendente raggiunge l’età pensionabile e va in pensione, i benefici pensionistici discrezionali gli sono versati sotto forma di tali strumenti, con riserva di un periodo di conservazione di cinque anni”.*

Resta espressamente inteso che, nei casi in cui la Remunerazione Variabile del Personale Più Rilevante sia superiore ad Euro 50.000 annui e rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua ⁽²⁾, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare, a sua discrezione, l’applicazione a detto Personale Più Rilevante delle regole di maggior dettaglio in materia di differimento, pagamento in strumenti finanziari e benefici pensionistici discrezionale, seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli sopra indicati.

La SIM ha, inoltre, ritenuto di non istituire il Comitato di Remunerazione all’interno del Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto dall’art. 33 della IFD.

I criteri definiti nella Policy vengono rivisti annualmente dal 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 Neutralità rispetto al genere

La SIM assicura che, a parità di attività svolta, il Personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

A tale scopo, il Consiglio di Amministrazione individua le posizioni uguali o di pari valore in relazione al contenuto delle responsabilità, alle attività e al tempo necessario per il loro svolgimento, in modo da rendere possibile l’applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere e di poterne valutare l’efficacia, anche nell’ambito del riesame della presente Policy.

La valutazione sulla neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere è condotta con riguardo, tra l’altro, ai seguenti aspetti: il livello gerarchico, le responsabilità manageriali, disponibilità sul mercato di personale con le competenze specialistiche rilevanti per la SIM, natura del contratto di lavoro (es. a tempo determinato o indeterminato), esperienza professionale del singolo membro del personale, eventuale riconoscimento da parte della SIM di specifici benefici o indennità (es. connessi con lo status familiare).

Nell’ambito del riesame periodico della Policy (cfr. paragrafo 2.6), il Consiglio di Amministrazione ne accerta la neutralità rispetto al genere e compie una verifica sul divario retributivo di genere (*Gender Pay Gap*) e sulla

⁽²⁾ A questi fini, il calcolo della Remunerazione Variabile annua e della Remunerazione totale annua è effettuato sulla base delle indicazioni contenute nel paragrafo 88 e ss. degli Orientamenti.



sua evoluzione nel tempo. In particolare, viene analizzato il rapporto fra la remunerazione media del personale di genere maschile e di genere femminile, escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dal precedente.

I motivi dell'eventuale divario retributivo di genere sono opportunamente motivati al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione di adottare le eventuali azioni correttive ritenute opportune.

2.4 Entrata in vigore

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

2.5 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.

2.6 Riesame

La presente Policy sulla Remunerazione è soggetta a un riesame centrale e indipendente almeno una volta all'anno. Il riesame include un'analisi per stabilire se la politica di remunerazione è neutrale rispetto al genere.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile per la conduzione del riesame. Il Consiglio di Amministrazione può avvalersi, oltre che degli esiti delle verifiche svolte dalle Funzioni di controllo, anche del supporto di consulenti esterni.

Nell'ambito del riesame si procede con il valutare se le politiche, le prassi e i processi complessivi di remunerazione:

- funzionano come previsto (in particolare che: le politiche, le procedure e le regole interne approvate siano rispettate; i pagamenti delle remunerazioni siano adeguati, in linea con la strategia aziendale; il profilo di rischio, gli obiettivi a lungo termine e gli altri obiettivi dell'ente siano adeguatamente riflessi);
- sono conformi alle disposizioni legislative, ai principi e alle norme nazionali e internazionali; e
- non limitano la capacità della SIM di mantenere una solida base di capitale in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile.

I risultati del riesame sono opportunamente documentati.

3. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il processo di identificazione del Personale Più Rilevante è effettuato con cadenza annuale – in conformità con la Sezione 5 degli Orientamenti e le disposizioni di cui al Regolamento 2021/2154 ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione.

La ricognizione dei soggetti con impatto significativo sui rischi della SIM prende in considerazione criteri quali-quantitativi tra i quali:

- il ruolo e attività svolte;
- le effettive responsabilità dirigenziali;
- i poteri decisionali attribuiti;
- la posizione organizzativa e linee di riporto gerarchico;
- i livelli di remunerazione totale.

Ai sensi del Regolamento 2021/2154 si deve presumere, inoltre, che appartengano alla categoria del Personale Più Rilevante coloro per i quali sono soddisfatti i seguenti criteri quantitativi:

- i soggetti con una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 euro nel precedente esercizio finanziario;
- i soggetti cui è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore a quella più bassa attribuita ad un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui all'articolo 3, lettere a), c), d), h) o j) del Regolamento 2021/2154³.

³ Art. 3 - Si ritiene che i membri del personale abbiano un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'impresa di investimento o su quello delle attività che gestisce se uno o più dei criteri qualitativi seguenti sono soddisfatti:

- a) il membro del personale appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione;
- b) il membro del personale appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione;
- c) il membro del personale appartiene all'alta dirigenza;
- d) nelle imprese di investimento con un bilancio totale pari o superiore a 100 milioni di EUR, il membro del personale ha responsabilità manageriale di unità operative che prestano almeno uno dei servizi soggetti ad autorizzazione di cui ai punti da 2 a 7 dell'allegato I, sezione A, della direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio;
- e) il membro del personale ha responsabilità manageriali per le attività di una funzione di controllo;
- f) il membro del personale ha responsabilità manageriali per la prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo;
- g) il membro del personale è responsabile della gestione di un rischio sostanziale di cui all'articolo 28, paragrafo 3, della direttiva (UE) 2019/2034 in seno all'impresa di investimento o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di un rischio sostanziale cui è esposta l'impresa di investimento;
- h) in un'impresa di investimento autorizzata a fornire almeno uno dei servizi elencati ai punti da 2 a 7 dell'allegato I, sezione A, della direttiva 2014/65/UE, il membro del personale è responsabile della gestione di una delle seguenti attività:
 - i. l'analisi economica;
 - ii. le tecnologie dell'informazione;
 - iii. la sicurezza delle informazioni;
 - iv. iv) accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti come indicato all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione;
- i) il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti:
 - i. il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni;
 - ii. il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.

Sono fatti salvi i criteri e le condizioni, dettagliati nell'art. 4 del Regolamento 2021/2154, che permettono il superamento di tale presunzione⁴.

In ossequio alle disposizioni contenute nella IFD e negli Orientamenti, 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) 2021/2154, la SIM considera quale “*Personale Più Rilevante*” i seguenti soggetti:

- (i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) l'Amministratore Delegato;
- (iii) gli Amministratori esecutivi;
- (iv) gli Amministratori indipendenti;
- (v) il Direttore Generale;
- (vi) i Responsabili delle Funzioni *Internal Audit, Compliance e Risk Management e Antiriciclaggio* (anche definite come le Funzioni di Controllo Interno);
- (vii) il Personale dipendente che è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante della SIM.

⁴ Art. 4

1. Fatti salvi i paragrafi da 2 a 5, si ritiene che un membro del personale abbia un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'impresa di investimento o su quello delle attività che essa gestisce quando è soddisfatto uno dei seguenti criteri quantitativi:

- a) il membro del personale ha ricevuto una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio;
- b) qualora l'impresa di investimento abbia più di 1000 membri del personale, il membro del personale rientrante nello 0,3%, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'impresa di investimento, è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio;
- c) nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio, al membro del personale è stata corrisposta una remunerazione complessiva pari o superiore a quella più bassa corrisposta in tale esercizio a un membro del personale che soddisfa uno o più dei criteri di cui all'articolo 3, lettere a), c), d), h) o i).

2. I criteri di cui al paragrafo 1 non si applicano se l'impresa di investimento stabilisce che il membro del personale, o la categoria di personale a cui il membro del personale appartiene, non ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o delle attività che essa gestisce.

3. La condizione di cui al paragrafo 2 del presente articolo è valutata sulla base di criteri oggettivi, che tengano conto di tutti gli indicatori di rischio e di risultato pertinenti utilizzati dall'impresa di investimento per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi a norma dell'articolo 28 della direttiva (UE) 2019/2034, e sulla base dei doveri e dei poteri del membro del personale o della categoria di personale e del loro impatto sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o su quello delle attività che gestisce rispetto all'impatto delle attività professionali dei membri del personale individuati in base all'articolo 3 del presente regolamento.

4. L'applicazione del paragrafo 2 da parte di un'impresa di investimento nei confronti di un membro del personale di cui al paragrafo 1, lettera b), o di un membro del personale cui sia stata corrisposta una remunerazione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR nell'esercizio finanziario precedente, è soggetta alla previa approvazione da parte dell'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale di tale impresa di investimento.

L'autorità competente concede la sua approvazione preliminare solo se l'impresa di investimento può dimostrare che la condizione di cui al paragrafo 2 è soddisfatta, tenuto conto dei criteri di valutazione di cui al paragrafo 3.

5. Se al membro del personale è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 1 000 000 di EUR nel corso dell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio, l'autorità competente dà la sua previa approvazione a norma del paragrafo 4 soltanto in circostanze eccezionali. Al fine di assicurare l'applicazione uniforme del presente paragrafo, l'autorità competente informa l'ABE prima di dare la propria approvazione per quanto riguarda tale membro del personale.

L'esistenza di circostanze eccezionali è dimostrata dall'impresa di investimento e valutata dall'autorità competente. Per circostanze eccezionali si intendono situazioni insolite, molto infrequenti o che esulano ampiamente dal quadro abituale. Le circostanze eccezionali riguardano il membro del personale in questione.



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 grant*, *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 attuate 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 e sottoporre all'Assemblea l'approvazione delle relative modifiche;
- 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;
- 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;
- monitorare l'applicazione della Policy con riferimento alla neutralità delle prassi retributive rispetto al

genere, sottoponendo a verifica l'eventuale divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la relativa evoluzione nel tempo, documentando le eventuali cause e suggerendo l'adozione delle opportune azioni correttive;

- 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 edesclusivamente 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 *Compliance***, nell'ambito delle attività di consulenza ed assistenza, partecipa alla definizione della politica retributiva della SIM e ne valuta la conformità al quadro normativo tempo per tempo vigente ed applicabile.

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, ed è costituita da:

- (i) una componente fissa, pari alla remunerazione annua lorda (RAL) di ciascuna risorsa, stabilita sulla base dei contratti collettivi nazionali applicabili e comprensiva dei *fringe benefits*;
- (ii) una componente variabile, con cui la SIM intende perseguire una differenziazione meritocratica, stabilendo un collegamento diretto tra compensi e risultati, tenendo conto dei rischi assunti. È determinata avendo riguardo all'andamento della SIM e alle performance del singolo individuo.

Per il Personale non identificato come Personale più Rilevante la Remunerazione può essere tutta, o quasi tutta, fissa.

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 promiscuo⁵.

I piani di remunerazione e di incentivazione, per quanto concerne la componente variabile, possono ricomprendere anche strumenti finanziari di cui all'art. 32, (1) lett. j) della IFD⁶.

5.1 Rapporto tra componente fissa e componente variabile

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

⁴ Tali componenti non sono considerati rilevanti, quali componenti della quota fissa di Remunerazione del Personale, dal momento che gli stessi rientrano in una politica generale della SIM e non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

⁶ Art. 32 (1) lett. j "[...]

- i. azioni o partecipazioni al capitale equivalenti, in funzione della struttura giuridica dell'impresa di investimento interessata;
- ii. strumenti legati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti, in funzione della struttura giuridica dell'impresa di investimento interessata;
- iii. strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1 o strumenti di capitale di classe 2 o altri strumenti che possono essere pienamente convertiti in strumenti di capitale primario di classe 1 o svalutati e che rispecchiano in modo adeguato la qualità del credito dell'impresa di investimento in situazione di continuità aziendale;
- iv. strumenti non monetari che riflettono gli strumenti dei portafogli gestiti;"

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.

L'Assemblea ordinaria, su proposta del Consiglio di Amministrazione, fissa il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del Personale più Rilevante.

I limiti stabiliti dall'Assemblea ordinaria al rapporto tra componente variabile e fissa sono i seguenti:

- per tutto il Personale Più Rilevante, ad esclusione dei Responsabili delle Funzioni di controllo interno, 1,5:1;
- per i Responsabili delle Funzioni di controllo interno, 0,3:1.
-

5.2 Componente variabile della remunerazione

Ove prevista, la componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di *performance* della SIM, misurati al netto dei rischi concernenti l'operatività, in un orizzonte temporale che tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi. La componente variabile del Personale più Rilevante è determinata sulla base di indicatori di performance qualitativi e quantitativi, definiti nell'Allegato 1, relativi allo specifico contenuto dell'attività svolta e misurati al netto dei rischi legati all'attività della SIM nel suo complesso, di quello delle singole *business units*, e di quelli individuali.

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 inoltre adottare piani di incentivazione a lungo termine basati su un arco di tempo futuro pluriennale in linea con le previsioni di cui alla normativa applicabile.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e considerate le valutazioni espresse

dalle Funzioni di controllo interno, definisce e approva annualmente la determinazione del *bonus pool*. Qualora fosse prevista la possibilità di riconoscere il *bonus pool* anche sotto la forma di strumenti finanziari, il Consiglio di Amministrazione sottoporrà all'approvazione dell'Assemblea Straordinaria dei Soci le proposte di delibera inerenti le eventuali operazioni straordinarie sul capitale che si rendessero necessarie.

In merito si precisa che:

- Il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle evidenze del *budget* approvato riferite all'esercizio corrispondente al periodo di osservazione, determina il *bonus pool* in misura percentuale rispetto alla stima dell'EBITDA, pari al 50%. Nella determinazione del *bonus pool* la SIM tiene conto delle risultanze del processo ICAAP/ILAAP.
- la proposta di definizione del *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.

Il Consiglio di Amministrazione di MIT SIM stabilisce annualmente le condizioni per la distribuzione del *bonus pool* ("*gate*"), le quali debbono risultare tutte contemporaneamente soddisfatte; più nel dettaglio, debbono essere verificate:

1. la **situazione patrimoniale**, dove viene impiegato il **Tier 1 ratio** e la soglia stabilita dovrà essere superiore alla soglia di Allarme 2 (Trigger) stabilita nel piano di risanamento il cui raggiungimento comporterebbe l'avvio del medesimo, quindi **> 150%**;
2. la **situazione di liquidità**, dove viene utilizzato l'**IRL** ovvero il rapporto tra la Liquidità Disponibile (LD, costituita dalla somma dei saldi di conto corrente presso banche e del valore dei titoli altamente liquidabili presenti nel portafoglio di negoziazione, esclusi gli investimenti in titoli di capitale) ed il limite minimo giornaliero della riserva di liquidità (LML), equivalente ad un mese dei costi operativi, da detenere nel continuo come previsto dal regolamento IFR; il valore risultante dovrà essere superiore alla soglia di Allarme 2 (Trigger) stabilita nel piano di risanamento il cui raggiungimento comporterebbe l'avvio del medesimo, quindi **> 1,20%**;
3. la **situazione reddituale**, rappresentata dall'**EBITDA** che dovrà essere quantomeno **maggiore di zero** (*post* pagamento del *bonus*).

La verifica del rispetto dei *gate* è effettuata sui valori al 31 dicembre dell'esercizio oggetto di valutazione.

Accertata la sussistenza delle suddette condizioni, i *bonus* potranno essere erogati nel rispetto delle seguenti percentuali:

- fino al 100% del *bonus pool stimato* ove risultino raggiunti gli obiettivi qualitativi e quantitativi e non risultano fattori di rischio che ne determinino la correzione;
- fino al 150% del *bonus pool stimato*, qualora il risultato complessivo risulti superiore alla previsione;
- da 0% e fino al 50% del *bonus pool stimato* ove elementi di correzione per il rischio si rendano necessari, fermo restando che non potranno essere erogati *bonus* se, esigenze di rafforzamento patrimoniale possono determinare una contrazione del *bonus pool*, il totale azzeramento od il non riconoscimento dell'incentivo e/o all'applicazione dei sistemi di malus e/o claw-back (cfr. successivo paragrafo).

Una volta individuato il *bonus pool* come precede, lo stesso viene ripartito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Amministratore Delegato; è cura dell'Amministratore Delegato presentare al Consiglio di Amministrazione proposte riguardanti la ripartizione del *bonus pool* tra il Personale Più Rilevante posto a capo

delle singole Unità aziendali, sulla base dei risultati economici raggiunti dalla Società, nonché sulla base del conseguimento, da parte delle singole risorse e/o Unità, degli obiettivi, della disponibilità delle risorse sul lavoro, del loro agire nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare applicabile e delle procedure in essere nonché delle capacità manageriali e di leadership dei singoli.

Con riferimento alla Remunerazione Variabile dell'Amministratore Delegato e delle Funzioni di controllo, si precisa che la valutazione e la proposta di determinazione della stessa è condotta direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

In generale, per quanto concerne il Personale Più Rilevante, si rileva che le valutazioni avvengono attraverso l'analisi di schede di valutazione che illustrino la proposta di attribuzione di Remunerazione Variabile sulla base dei criteri quantitativi e qualitativi indicati nell'Allegato 1.

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 od assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insitinei meccanismi di remunerazione e incentivazione.

In aggiunta a quanto sopra esposto, si precisa che 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 della normativa applicabile. 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*", ove applicabili⁷, sono meccanismi che operano in presenza di un differimento della componente variabile, 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

⁷ Si ricorda che In applicazione dell'esenzione di cui all'art. 32)4) della IFD, il meccanismo di correzione (*malus*) non si applica alla componente non differita pagata *upfront*.

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.

Resta espressamente inteso che, per tutto il Personale e per il Personale Più Rilevante, tale importo potrà essere ridotto (fino al 100%) o sospeso (*malus*) al verificarsi, oltre ai casi indicati al seguente paragrafo e relativi al *clawback*, di almeno uno degli eventi di seguito riportati:

- interruzione da parte dei clienti del rapporto con la Società, in base a motivi che questi ultimi attribuiscono esplicitamente al comportamento del soggetto interessato;
- presentazione di reclami da parte dei clienti, accolti dalla Società e connessi a fatti o comportamenti direttamente imputabili al soggetto interessato;
- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa o un grave danno reputazionale per la Società];
- report della funzione di Audit in merito all'operato del soggetto interessato con giudizio negativo o parzialmente negativo;
- violazione grave degli obblighi imposti dalla normativa;
- comportamenti fraudolenti, con negligenza o colpa grave a danno Società;
- provvedimenti disciplinari assunti dalla Società nei confronti del soggetto interessato;
- eventuali condanne o sanzioni amministrative subite (anche a carico della Società) in relazione a fatti contestati dalle Autorità, concernenti l'operato del singolo;
- rilievi da parte del Collegio Sindacale;
- non sono più soddisfatti i requisiti di competenza e onorabilità.

Inoltre, per tutto il Personale o per il Personale Più Rilevante, possono essere soggetti a richiamo della componente di incentivazione già erogata (*claw back*), la Remunerazione Variabile riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 13 TUF;

- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Società, nei casi da questa eventualmente previsti;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

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.

Nonostante la SIM benefici delle esenzioni previste dall'art. 32 (4) (a) della IFD, il Consiglio di Amministrazione potrà prevedere, a sua discrezione, l'applicazione delle regole di maggior dettaglio in materia di differimento, pagamento in strumenti finanziari e benefici pensionistici discrezionale al Personale Più Rilevante con percentuali e periodi di differimento e *retention*, in misura ridotta rispetto a quelli previsti dalla IFD, salvo che la remunerazione variabile del Personale Più Rilevante sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua.

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, la SIM potrà prevedere a propria discrezione che una quota almeno pari al 20% della componente variabile della remunerazione è soggetta a un periodo di differimento non inferiore a 1 anno. Ove gli importi riconosciuti siano particolarmente significativi, ossia superiori a Euro 500.000, la percentuale da differire potrà essere 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 potrà, a propria discrezione, prevedere che la componente variabile sia composta, per una quota pari ad almeno il 10%, da strumenti il cui valore riflette il valore economico della società. Tali strumenti potranno essere soggetti ad uno o ad entrambi i seguenti provvedimenti:

- un periodo di *retention* pari almeno ad 1 anno o al periodo più lungo imposto dalla normativa vigente per determinate categorie di soggetti⁸;
- 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 qualitativo e quantitativo fornito dai singoli Amministratori tenendo 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.

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.

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 9 membri, di cui 2 amministratori indipendenti.

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

5.6 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

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 dagli Orientamenti 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 ed all'impegno connesso con il ruolo svolto.

È prevista la possibilità di destinare una componente variabile della remunerazione ai Responsabili delle

⁸ 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.

Funzioni di controllo interno, nel rispetto di quanto previsto dalla presente politica e dagli Orientamenti e fermo restando 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; qualora la relativa Funzione di controllo interno 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 di unità operative rilevanti della SIM

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 lo stesso è destinatario, oltre della componente fissa, anche di una componente variabile correlata a indici quantitativi e qualitativi di medio e lungo periodo.

In merito, si precisa che la remunerazione variabile da corrispondere ai Responsabili della Sala Operativa (altrimenti definita anche come *trading desk*) e della Funzione EGA, in caso di performance qualitative e quantitative valutate positivamente dal Consiglio di Amministrazione, sarà determinata in conformità con la presente Policy, potrà essere anche superiore a quella prevista dal relativo contratto di assunzione.

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.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, può erogare eventuali premi in favore dei dipendenti diversi dal Personale più Rilevante della SIM, nel rispetto delle previsioni dettate dalla presente Policy, 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; l'ammontare complessivo dei premi in argomento, in ogni caso, non potrà superare il 30% del totale del *bonus pool* determinato per l'esercizio di riferimento. Detti premi, in ogni caso, non sono assoggettabili a meccanismi di differimento e/od a obblighi di *retention*, come pure alle previsioni di cui al par. 5.2.1, anche qualora fossero applicabili.

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.

ALLEGATO A

Indicatori di performance

Definizione della componente variabile da riconoscere al Personale Più Rilevante

A. Amministratore Delegato/Direttore Generale

L'importo della componente variabile è determinato con riferimento a:

- uno o più dei seguenti indicatori quantitativi di performance:
 - *andamento della redditività e della marginalità aziendale;*
- uno o più dei seguenti indicatori qualitativi di performance:
 - *affidabilità e accountability, intesa come capacità di portare a compimento quanto richiesto dall'organo di supervisione strategica;*
 - *gestione dei rapporti con i principali clienti della SIM;*
 - *gestione e sviluppo di rapporti con gli organi sociali e gli azionisti;*
 - *capacità organizzativa, ottimizzazione del business e dei processi;*
 - *capacità di gestione/soluzione di problemi e/o questioni estemporanee, minimizzandone gli impatti economici;*
 - *attenzione prestata alla diffusione della compliance e della risk culture, al fine di incrementare la consapevolezza dell'intera organizzazione;*

B. Responsabile Trading Desk (anche Responsabile Unità Collocamento/RTO)

L'importo della componente variabile è determinato con riferimento a:

- uno o più dei seguenti indicatori quantitativi di performance:
 - *ricavi generati, per tali intendendosi il totale delle commissioni attive e degli utili da negoziazione riferibili al Responsabile e al suo team, al netto di voci rettificative (pe: commissioni pagate, perdite per conto errori, trades errati, stornati, contestati e dei costi direttamente imputabili);*
- uno o più dei seguenti indicatori qualitativi di performance:
 - *gestione dei rapporti con la clientela;*
 - *business retention;*
 - *capacità di gestione/soluzione di problemi e/o questioni estemporanee, minimizzandone gli impatti economici;*
 - *svolgimento di attività di "cross selling" (in relazione alla capacità dimostrata dalla persona di creare sinergie con altri settori con altre divisioni della Società);]*
- sulla base di uno o più dei seguenti ulteriori indicatori qualitativi:
 - *rispetto delle procedure interne e del codice interno di condotta;*
 - *rispetto della disciplina normativa applicabile;*
 - *riservatezza in merito alle operazioni poste in essere dai clienti;*

C. Responsabile EGA

L'importo della componente variabile è determinato con riferimento a:

- uno o più dei seguenti indicatori quantitativi di performance:
 - *ricavi generati, per tali intendendosi il totale delle commissioni attive e degli utili riferibili al Responsabile, e al suo team, in termini di commissioni complessive per i mandati EGA e per i mandati Nomad per operazioni di IPO, al netto di voci rettificative (es: disdette/recessi) e dei costi di struttura direttamente imputabili;*
 - *numero di mandati ottenuti e/o portati a compimento]*
- uno o più dei seguenti indicatori qualitativi di performance:
 - *gestione dei rapporti con la clientela;*
 - *soddisfazione della clientela, da valutarsi sulla base dei seguenti indicatori: (1) assenza di reclami, (2) assenza di richieste di sostituzione dell'addetto con il quale si intrattiene il rapporto*
 - *capacità di gestione/soluzione di problemi e/o questioni estemporanee, minimizzandone gli impatti economici;*
- sulla base di uno o più dei seguenti ulteriori indicatori qualitativi:
 - *rispetto delle procedure interne e del codice interno di condotta;*
 - *rispetto della disciplina normativa applicabile;*
 - *riservatezza in merito alle operazioni poste in essere dai clienti;*
 - *attenzione al processo di apertura di nuove relazioni commerciali;*
 - *disponibilità ad accettare nuovi incarichi ed a seguire nuovi progetti ed affidabilità sul lavoro;*

D. Responsabili delle Funzioni di controllo

L'importo della componente variabile è determinato con riferimento a uno o più dei seguenti indicatori qualitativi di performance:

- *modalità di gestione dei rapporti con le autorità di vigilanza e con gli organi aziendali;*
- *costante presidio e controllo dei processi e dell'operatività della SIM;*
- *valutazione nel continuo della conformità alla norma;*
- *verifica del costante aggiornamento delle procedure aziendali;*
- *tempestiva rilevazione dei comportamenti anomali e impostazione di adeguati piani di verifica;*
- *rispetto delle scadenze normative e dei piani di lavoro presentati;*
- *qualità del clima creato nell'ambito dei rapporti con i responsabili delle altre unità aziendali e con i propri collaboratori;*
- uno o più dei seguenti indicatori quantitativi di performance:
 - *ottimizzazione dei costi legati alle attività di compliance, intendendosi in tal senso l'accurata selezione dei consulenti esterni al fine di ottenere il miglior rapporto qualità/prezzo e capacità di analisi costi/benefici delle strutture di supporto esterne.*



CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE		
Personale più rilevante identificato come tale dalla SIM 1. Presidente del Consiglio di Amministrazione 2. Amministratore Delegato 3. Amministratori esecutivi 4. Amministratori indipendenti 5. Direttore Generale 6. Responsabili delle Funzioni di controllo 7. Personale dipendente che è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante della SIM (attualmente coincidenti con i Responsabili della Sala Operativa e della Funzione EGA)	1. Componente fissa	
	2. Eventuale variabile	MIT SIM, ai fini IFD, è classificata SIM di Classe 2, per cui: 1) non vi è l'obbligo di adozione delle previsioni in materia di: i) "differimento", ii) "retention", iii) struttura e composizione del variabile, con una quota di esso da erogare nella forma di strumenti finanziari; 2) il CdA può, comunque, valutare se prevederli o meno; in tal caso:
		a. qualora il variabile sia superiore a Euro 50.000 annui e rappresenti più di 1/4 della remunerazione totale annua, il CdA può valutare l'applicazione delle regole di maggior dettaglio in materia di differimento, pagamento in strumenti finanziari e benefici pensionistici discrezionale;
		b. il CdA può prevedere che una quota almeno pari al 20% della componente variabile sia soggetta ad un periodo di differimento di almeno 1 anno. Ove l'importo del variabile fosse superiore a Euro 500.000, la percentuale da differire dovrà essere pari ad almeno il 30% del variabile.
	c. se il variabile supera 50.000 Euro annui e rappresenta più di 1/4 della remunerazione totale annua, il CdA può prevedere di conferire parte del variabile in strumenti finanziari; tale quota dovrà essere almeno il 10% del variabile. Tali strumenti potranno essere soggetti a: i) un periodo di "retention" pari ad almeno 1 anno o più lungo a seconda della normativa applicabile e/od ii) un periodo di differimento di almeno 1 anno.	



Personale non valutato come "Personale più rilevante"	Componente prevalentemente fissa	
TIPOLOGIA DI REMUNERAZIONE		
Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	Componente fissa	
	Remunerazione Variabile	Possibile, ad eccezione degli Amministratori indipendenti, per i quali è prevista solo la componente fissa
Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	Componente fissa	
Remunerazione dei Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo	Componente fissa	
	Remunerazione Variabile	Rapporto massimo pari a 0,3:1
Remunerazione del Personale non rientrante tra quello Più Rilevante e dei collaboratori	Componente fissa	Il CdA, su proposta dell'AD, può erogare eventuali premi. Tali premi: i) non potranno , comunque superare il 30% del bonus pool totale calcolato per l'anno di riferimento; ii) sono esenti da meccanismi di "differimento" e obblighi di "retention"
RAPPORTO TRA COMPONENTE FISSA E COMPONENTE VARIABILE		
Personale Più Rilevante <i>(ad eccezione delle Funzioni di controllo interno)</i>	Massimo 1,5:1	
Responsabili delle Funzioni di controllo interno	Massimo 0,3:1	
BONUS POOL		
Bonus pool – Criteri di determinazione e base di calcolo	50% della stima dell'EBITDA dell'esercizio di riferimento	
Bonus pool – Gate <i>(la verifica del rispetto dei gate è effettuata sui valori al 31 dicembre dell'esercizio oggetto di valutazione)</i>	a. Situazione patrimoniale , definita con il Tier 1 ratio ; la soglia dovrà essere superiore alla soglia di Allarme 2 (Trigger) stabilita nel piano di risanamento, il cui raggiungimento comporterebbe l'avvio del medesimo, quindi > 150%	
	b. Situazione di liquidità , dove viene utilizzato l'IRL, ovvero sia il rapporto tra la Liquidità Disponibile (LD, costituita dalla somma dei saldi di conto corrente presso banche e del valore dei titoli altamente liquidabili presenti nel portafoglio di negoziazione, esclusi gli investimenti in titoli di capitale) ed il limite minimo giornaliero della riserva di liquidità (LML), equivalente ad un mese dei costi operativi, da detenere nel continuo come previsto dal regolamento IFR; il valore risultante dovrà essere superiore alla soglia di Allarme 2 (Trigger) stabilita nel piano di risanamento il cui raggiungimento comporterebbe l'avvio del medesimo, quindi > 1,20%	
	c. Situazione reddituale , rappresentata dall'EBITDA che dovrà essere quantomeno maggiore di zero (post pagamento del bonus) .	
Bonus pool – Condizioni di	a. Fino al 100% del bonus pool stimato se sono raggiunti gli obiettivi qualitativi e quantitativi e non risultano fattori di rischio che ne determinino la correzione.	



MiT Sim S.p.A.

t. +39 02 873 990 69 ra.

Codice fiscale e Partita IVA:

f. +39 02 873 990 81

10697450962

Corso Venezia 16

www.mitsim.it

REA : MI 2551063

20121 Milano - Italy

erogazione e meccanismi correttivi	b. Fino al 150% del <i>bonus pool stimato</i> , qualora il risultato complessivo risulti superiore alla previsione .
	c. Da 0% e fino al 50% del <i>bonus pool stimato</i> ove si rendano necessari elementi di correzione per il rischio , fermo restando che non potranno essere erogati <i>bonus se</i> , esigenze di rafforzamento patrimoniale possono determinare una contrazione del bonus pool, il totale azzeramento od il non riconoscimento dell'incentivo e/o all'applicazione dei sistemi di <i>malus e/o claw-back</i> .

The logo consists of the letters 'M' and 'T' in a bold, white, sans-serif font. The 'M' and 'T' are connected at the top by a horizontal bar. The background of the entire image is a dark teal color with a grid of dashed white lines. There are several semi-transparent charts overlaid on the background. In the top left, there is a bar chart with values: 3.1, 326, 1.68, 3.25, .065, 1.98, 2, 2.68, .03, 1.2, .053, 3.68, 1.23, 3.1, .065, 2.65, and 3.32. In the bottom left, there is a bar chart with labels 'D5H', 'TT5', 'AAW', and 'R4G'. In the bottom right, there is a line graph with a jagged white line and a dashed horizontal line.

MiT Sim S.p.A.