



SINTESI DELLE CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE		
	Componente fissa	
<p>Personale più rilevante identificato come tale dalla SIM</p> <ol style="list-style-type: none">1. Presidente del Consiglio di Amministrazione2. Amministratore Delegato3. Amministratori esecutivi4. Amministratori indipendenti5. Direttore Generale6. Responsabili delle Funzioni di controllo7. 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)	<p>Eventuale componente variabile (ad eccezione degli Amministratori indipendenti, il cui compenso è esclusivamente fisso)</p>	<p>MIT SIM, essendo classificata, ai fini IFD, come SIM di Classe 2, è tenuta ad adottare e ad applicare specifiche regole in tema di differimento e di <i>retention</i> della retribuzione variabile riconosciuta al Personale più rilevante; ne consegue che:</p> <ol style="list-style-type: none">a. qualora la remunerazione variabile <u>SUPERI</u> i 50.000 Euro annui <u>E RAPPRESENTI</u> più di un quarto della remunerazione totale annua, una quota almeno pari al 20% della componente variabile è soggetta ad un periodo di differimento di almeno 1 anno. Ove l'importo del variabile fosse superiore ad Euro 500.000, la percentuale da differire dovrà essere pari ad almeno il 30% della remunerazione variabile, per un periodo di differimento non inferiore a 2 anni;b. se la remunerazione variabile <u>NON SUPERA</u> i 50.000 Euro annui <u>E NON RAPPRESENTA</u> più di un quarto della remunerazione totale annua, <u>NON</u> verrà applicato alcun differimento;c. qualora parte della retribuzione variabile sia costituita da strumenti finanziari, tale componente <u>DOVRA'</u> essere sempre assoggettata:<ul style="list-style-type: none">• ad un periodo di "<i>retention</i>" pari ad almeno 1 anno;• ad un periodo di differimento di almeno 1 anno (2 anni qualora la remunerazione variabile sia di importo "particolarmente

		<p>elevato”), salvo che la remunerazione variabile sia pari od inferiore a 50.000 Euro e non rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua.</p> <p>Inoltre, vi è la possibilità di erogare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un entry bonus, limitatamente al solo primo anno, il quale non è soggetto alle disposizioni sulla struttura della remunerazione variabile; • retention bonus, il quale è soggetto alle regole in materia di remunerazione variabile di cui alla presente sezione. <p>Le clausole di claw-back trovano applicazione per 5 anni.</p>
<p>Componenti del Consiglio di Amministrazione, non rientranti tra il Personale Più Rilevante (Consiglieri non esecutivi)</p>	<p>Componente fissa</p>	
	<p>Eventuale componente variabile</p>	
<p>Componenti del Collegio Sindacale</p>	<p>Componente fissa</p>	
<p>Personale non rientrante tra quello Più Rilevante</p>	<p>Componente fissa</p> <p>Eventuale componente variabile</p>	<p>L'AD può decidere sull'erogazione di eventuali premi, i quali sono esenti da meccanismi di differimento. L'AD deve informare il CdA in merito ai premi erogati nel corso dell'esercizio.</p> <p>Inoltre, vi è la possibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • di prevedere contrattualmente una componente variabile, legata al raggiungimento di determinati obiettivi od all'ottenimento di specifici risultati a livello individuale e/o aziendale; l'erogazione è comunque subordinata alle regole previste dalla <i>policy</i> in materia di distribuzione del <i>bonus pool</i>; • di erogare: <ul style="list-style-type: none"> ○ un entry bonus, limitatamente al solo primo anno, il quale non è soggetto alle disposizioni sulla struttura della remunerazione



		variabile; ○ retention bonus. Le clausole di <u>claw-back</u> trovano applicazione per 3 anni .
Collaboratori e professionisti	Componente fissa	Possibilità di riconoscere una componente anche variabile di volta in volta determinata dalle parti, in funzione della tipologia di incarico svolto, di contratto stipulato e dell'eventuale richiamo alle previsioni della presente <i>policy</i> in esso contenuto.
RAPPORTO TRA COMPONENTE FISSA E COMPONENTE VARIABILE		
Personale Più Rilevante <i>(ad eccezione delle Funzioni di controllo interno)</i>	Massimo 3:1	
Responsabili delle Funzioni di controllo interno	Massimo 0,3:1	
BONUS POOL		
Criteri di determinazione e base di calcolo	Il CdA, sulla base delle evidenze del <i>budget</i> approvato, riferite all'esercizio corrispondente al periodo di osservazione (almeno annuale), determina il <i>bonus pool</i> in misura percentuale, la quale non potrà essere superiore al 20% del valore stimato del Margine di Intermediazione. Qualora i risultati economici raggiunti dalla SIM nell'esercizio di riferimento siano tali per cui il valore del Margine di Intermediazione conseguito risulti superiore rispetto a quello stimato in sede di budget, il bonus pool potrà essere ricalcolato entro la misura massima del 20% del Margine di Intermediazione effettivamente conseguito.	
"Gate" <i>(la verifica del rispetto dei "gate" è effettuata sui valori al 31 dicembre dell'esercizio oggetto di valutazione)</i>	La distribuzione del bonus pool non deve causare il superamento delle soglie di Allarme 1 (cd. "warning") stabilite dal Piano di risanamento (cd. "recovery plan"), relativamente ai due seguenti indicatori: 1. Tier 1 ratio , riguardante la situazione patrimoniale; 2. IRL , concernente la situazione di liquidità, ovverossia 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	



MiT Sim S.p.A.

t. +39 02 873 990 69 ra.

Codice fiscale e Partita IVA:

Corso Venezia 16
20121 Milano - Italy

f. +39 02 873 990 81

10697450962

www.mitsim.it

REA : MI 2551063

	<p>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.</p>
Condizioni di erogazione e meccanismi correttivi	<p>a. Fino al 100% del <i>bonus pool stimato</i> se sono raggiunti gli obiettivi qualitativi e quantitativi e non risultano fattori di rischio che ne determinino la correzione.</p>
	<p>b. 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>.</p>