

## ALLEGATO A

### Indicatori di performance

#### 1. 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*
  - *andamento 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;*
  - *implementazione della strategia ESG di MIT SIM, sulla base degli obiettivi prefissati dall'omonimo Comitato.*

##### 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);*

- *frequenza e superamento del test finale di un corso di formazione su tematiche ESG.*
- 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;*
  - *supporto fornito all'implementazione della strategia ESG.*

### **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;*
  - *frequenza e superamento del test finale di un corso di formazione su tematiche ESG.*
- 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;*
  - *supporto fornito all'implementazione della strategia ESG.*

Fermo quanto previsto dalla Policy circa le condizioni per la distribuzione del *bonus pool*, l'importo della componente variabile della remunerazione del Responsabile EGA è fissato al 5% delle commissioni dell'attività EGA quale risultante dai dati del bilancio relativo all'esercizio di riferimento, approvato dall'Assemblea.

Per chiarezza, si ricorda che - essendo una remunerazione variabile - questa è soggetta alle norme in materia, tra cui i meccanismi correttivi *ex post* (i.e. malus e clawback).

#### **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;*
  - *frequenza e superamento del test finale di un corso di formazione su tematiche ESG.*
- 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.*
    - *supporto fornito all'implementazione della strategia ESG.*