

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.*