

**SINTESI DELLE  
POLITICHE DI REMUNERAZIONE E  
INCENTIVAZIONE DI  
IW PRIVATE INVESTMENTS SIM S.P.A.**

**2024**

## Sommario

<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE CHE HA UN IMPATTO SOSTANZIALE SUL PROFILO DI RISCHIO DI IW</b>	
<b>SIM</b> .....	<b>4</b>
<b>POLITICHE DI INCENTIVAZIONE E REMUNERAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI</b> .....	<b>5</b>
La segmentazione del personale .....	7
La struttura della remunerazione .....	7
Rapporto tra la remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente .....	8
Piano di incentivazione annuale .....	9
Modalità di corresponsione della remunerazione non ricorrente di breve termine .....	11
Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 per i Consulenti Finanziari .....	12
Risoluzione del rapporto di agenzia .....	15
Divieto di hedging .....	15

## PREMESSA

Le Politiche di remunerazione e incentivazione (di seguito le "Politiche") di IW Private Investments SIM S.p.A. (di seguito anche "IW SIM" o la "Società") sono state definite nel quadro delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo<sup>1</sup> (di seguito anche "Gruppo ISP").

In particolare, il documento include:

- le Regole per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio di IW SIM applicabili sia ai dipendenti sia alla Rete distributiva composta dai Consulenti Finanziari (di seguito anche "CF");
- le Politiche di remunerazione e incentivazione dei Consulenti Finanziari definite in virtù delle peculiarità che contraddistinguono i CF, liberi professionisti con mandato di agenzia, rispetto ai dipendenti con cui la Società ha instaurato un rapporto di lavoro subordinato.

Si precisa che con particolare riferimento ai dipendenti, IW SIM applica le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo contenute nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti tempo per tempo vigente pubblicata nella sezione Governance/Documenti societari del sito internet di Intesa Sanpaolo ([https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/governance/20230327\\_Rel\\_Remunerazioni\\_it.pdf](https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/governance/20230327_Rel_Remunerazioni_it.pdf)).

Con riferimento ai dipendenti IW SIM e ai Consulenti Finanziari occorre tener conto anche dei principi e criteri contenuti:

- nelle Disposizioni di Vigilanza prudenziale in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione ed in particolare nel Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima, della Circolare n. 285/2013, interamente dedicato alle "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" ("Circolare n. 285" o "Disposizioni BIT");
- nel Provvedimento della Banca d'Italia recante il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF;
- nella Direttiva (UE) 2019/2034 relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento, con particolare riferimento all'Articolo 30 che prevede, tra l'altro, i principi che le imprese di investimento devono rispettare nell'elaborare e applicare le politiche di remunerazione per le categorie del personale, ivi compresi l'alta dirigenza, i soggetti che assumono il rischio («risk taken»), il personale che svolge funzioni di controllo e qualsiasi dipendente che riceva una remunerazione complessiva pari almeno alla remunerazione più bassa dell'alta dirigenza o dei soggetti che assumono il rischio;
- nel Regolamento delegato (UE) 2021/2154 che integra la Direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio 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;

---

<sup>1</sup> Tali Politiche sono predisposte in conformità alla regolamentazione del settore bancario, in particolare la Direttiva 2013/36/UE, come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (cd. CRD V) e la Circolare della Banca d'Italia 285/2013 "Disposizioni di vigilanza per le Banche", 37° aggiornamento.

- nel Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (da ultimo modificato dal Regolamento (UE) 2019/876, cd. CRR II);
- limitatamente alla prestazione dei servizi e attività di investimento, nel Regolamento Intermediari adottato dalla Consob con delibera n. 20307 del 15 febbraio 2018, nella Direttiva 2014/65/UE (cd. MiFID II), nel Regolamento delegato (UE) 2017/565 e negli Orientamenti elaborati dall'ESMA, concernenti "Politiche e prassi retributive (MIFID)";
- nel Regolamento (UE) 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

### **REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE CHE HA UN IMPATTO SOSTANZIALE SUL PROFILO DI RISCHIO DI IW SIM**

In coerenza con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo ISP, i criteri per l'identificazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio di IW SIM - cd. "Risk Taker di Legal Entity" - sono definiti dalla Direttiva (UE) 2019/2034 e dal Regolamento delegato (UE) 2021/2154 che integra quanto previsto dalla Direttiva. Nel dettaglio, il Regolamento distingue tra:

- criteri qualitativi, in quanto attengono al ruolo, al potere decisionale ed alle responsabilità dirigenziali dei membri del personale;
- criteri quantitativi, in quanto attengono alle soglie riguardanti il livello della remunerazione complessiva lorda attribuita, in termini assoluti o relativi, ed ai parametri che consentono di collocare il personale nella stessa fascia di remunerazione dell'alta dirigenza e dei soggetti che assumono il rischio. È comunque prevista la possibilità di escludere, previa autorizzazione da parte dell'Autorità di Vigilanza, taluni membri del personale, individuati solo in applicazione dei criteri quantitativi, dal perimetro dei soggetti rilevanti, in base a condizioni oggettive ed in coerenza con specifiche limitazioni previste dal Regolamento stesso.

In analogia con quanto previsto a livello di Gruppo ISP, IW SIM declina tali criteri previsti dal Regolamento in specifiche regole. In particolare, IW SIM applica:

- i criteri qualitativi secondo le logiche individuate a livello di Gruppo ISP tenendo conto della realtà organizzativa e operativa specifica della Società. Nello specifico, l'individuazione dei dipendenti aventi responsabilità manageriali sugli ambiti previsti dal Regolamento è effettuata tenendo in considerazione il Sistema di Global Banding adottato dal Gruppo, basato sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation);
- i criteri quantitativi tenendo conto del livello di remunerazione complessiva lorda attribuita, in termini assoluti o relativi, al personale (inclusi i Consulenti Finanziari) di IW SIM.

A livello nazionale, la Circolare della Banca d'Italia 285/2013 rinvia, per l'identificazione del personale più rilevante, ai criteri previsti dal Regolamento, evidenziando la necessità di

individuare e applicare criteri aggiuntivi, se necessario, per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti.

In analogia con quanto previsto a livello di Gruppo ISP, IW SIM ha pertanto definito ulteriori specifici criteri aggiuntivi per ruoli organizzativi in grado di incidere sul profilo di rischio della Società.

I suddetti criteri qualitativi, aggiuntivi e quantitativi si applicano sia ai dipendenti di IW SIM che ai Consulenti Finanziari.

In base alle normative sopra citate, il novero dei Risk Taker identificati al primo giorno lavorativo di gennaio 2024 ammonta a 26 persone, di cui 16 identificate anche come Risk Taker del Gruppo Intesa Sanpaolo in pari data (vedi paragrafo "segmentazione del personale").

### **POLITICHE DI INCENTIVAZIONE E REMUNERAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI**

Le Politiche di remunerazione e incentivazione dei Consulenti finanziari tengono conto delle specificità del contratto di lavoro in essere con gli stessi.

Il processo per la predisposizione e verifica delle "Politiche di remunerazione e incentivazione dei Consulenti Finanziari di IW SIM" prevede che la struttura Coordinamento Rete, in coerenza con le indicazioni dell'Area di Coordinamento Affari Fideuram, definisca la proposta da sottoporre al Direttore Generale, garantendo la coerenza delle politiche di remunerazione e dei conseguenti sistemi di incentivazione con gli obiettivi strategici di breve e medio-lungo termine della Società, previa condivisione con le strutture interessate e in coordinamento con le competenti funzioni di Capogruppo. Le funzioni di controllo (di Società e di Gruppo) collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate ed il loro corretto funzionamento.

In coerenza con i principi adottati dal Gruppo Intesa Sanpaolo, le Politiche di remunerazione e incentivazione delle reti di Consulenti Finanziari si ispirano ai seguenti principi:



## INTERESSI DEGLI STAKEHOLDER

Allineamento dei comportamenti dei Consulenti Finanziari con gli interessi di tutti gli **Stakeholder** con focus sulla creazione di valore per gli **Azionisti**, nonché sull'impatto sociale prodotto sulle **Comunità**



### CORRELAZIONE TRA REMUNERAZIONE E RISCHI ASSUNTI

- indirizzo dei comportamenti dei CF verso il raggiungimento di obiettivi in un **quadro di regole** indirizzate al controllo dei rischi aziendali
- sistemi retributivi allineati con le politiche di prudente gestione dei **rischi finanziari e non** (ivi inclusi rischi legali e reputazionali), coerentemente con quanto definito nell'ambito del Risk Appetite Framework di Gruppo Intesa Sanpaolo e di Gruppo Fideuram
- definizione di una componente ricorrente sufficientemente elevata da consentire alla parte non ricorrente di contrarsi significativamente e azzerarsi al verificarsi di determinate condizioni



### ORIENTAMENTO AGLI OBIETTIVI DI MEDIO-LUNGO TERMINE tenendo conto della Risk Tolerance di Gruppo Intesa Sanpaolo e di Gruppo Fideuram

- definizione di un insieme di sistemi di incentivazione che consentano di orientare le performance su un periodo di **accrual più che annuale** e di condividere i risultati di medio-lungo termine conseguenti alla realizzazione del Piano d'Impresa



### MERITO

- **flessibilità retributiva**: i premi sono legati ai risultati raggiunti e ai rischi assunti
- **competitività**: attenzione alle risorse chiave e di alta qualità manageriale destinatarie di retribuzioni competitive rispetto al mercato
- **riconoscimento** ai migliori performer di premi superiori rispetto alla media



### EQUITÀ

- **correlazione** tra retribuzione ricorrente e livello di responsabilità
- **differenziazione** dei target retributivi e dell'incidenza della componente non ricorrente sulla retribuzione totale in funzione del livello di responsabilità o del cluster di personale



### NEUTRALITÀ RISPETTO AL GENERE

- **riconoscimento di un pari livello di remunerazione**, a parità di attività svolta, indipendentemente dal genere
- attenzione al **gender pay-gap** e alla sua **evoluzione nel tempo**



### SOSTENIBILITÀ: Contenimento degli oneri derivanti dall'applicazione delle policy entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie

- meccanismi di **regolazione degli accantonamenti** destinati a finanziare il monte incentivi in funzione della redditività e dei risultati raggiunti
- **opportuni cap** sia al monte incentivi sia all'entità dei premi individuali



### RISPETTO DEI REQUISITI NORMATIVI

- conformità con le **disposizioni di legge e regolamentari, con codici di condotta e le altre disposizioni di autoregolamentazione** con focus sui Risk Taker
- **correttezza nelle relazioni con la clientela**

## La segmentazione del personale

I Consulenti Finanziari sono in primis distinti in CF con o senza incarico accessorio di coordinamento e supervisione.

I Consulenti Finanziari che hanno ricevuto dalle società di appartenenza un incarico accessorio di coordinamento e supervisione commerciale di specifiche attività e/o gruppi di CF sono distinti in Area Manager, Divisional Manager e Regional Manager.

I Consulenti Finanziari senza incarico accessorio sono invece distinti in cluster in funzione della Ricchezza Finanziaria in prodotti di risparmio Gestito (i.e. CF Top, altri CF).

Tra i CF senza incarico accessorio si distinguono i c.d. Digital Specialist ai quali è assegnato un incarico accessorio per lo sviluppo digitale e l'evoluzione tecnologica della Rete.

Ai sensi della normativa applicabile, tra i Consulenti Finanziari con e senza incarico accessorio si identificano coloro che hanno un impatto significativo sui profili di rischio della Legal Entity (Risk Taker di Legal Entity<sup>2</sup>) e del Gruppo ISP (Risk Taker di Gruppo<sup>3</sup>).

Nello specifico, al primo giorno lavorativo dell'anno sono identificati come Risk Taker di Legal Entity 9 Consulenti Finanziari (tra cui gli 8 Area Manager), tutti identificati anche a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo.

## La struttura della remunerazione

La remunerazione dei Consulenti Finanziari, per la natura stessa del contratto di lavoro non subordinato, bensì di libero professionista con mandato di agenzia, è interamente variabile ed è composta principalmente da provvigioni, che sono costituite dalla retrocessione al CF di una parte del ricavo della Società mandante sui contratti sottoscritti sul portafoglio clienti a lui assegnato, oltre che da incentivi per il raggiungimento di determinati risultati commerciali.

Secondo quanto specificamente statuito dalle Autorità richiamate in premessa, la remunerazione dei CF, ai fini dell'applicazione dei criteri correttivi previsti nelle richiamate Disposizioni di Vigilanza per la parte variabile della remunerazione, deve essere distinta tra:

- una componente "ricorrente", che è la parte più stabile e ordinaria della remunerazione;
- una componente "non ricorrente", che rappresenta la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante.

Le provvigioni ricorrenti, essendo legate all'entità del portafoglio affidato a ciascun Consulente Finanziario senza incarico accessorio, sono percentuali prefissate dei ricavi lordi (ricorrenti e up front, cd. PayOut) della Società derivanti dalle commissioni percepite sui prodotti collocati/servizi prestati ai clienti in portafoglio (cd. PayIn); tali percentuali sono differenti in funzione della tipologia prodotti o servizi sottoscritti e sono regolate nel contratto di agenzia. Dette provvigioni permettono di:

- remunerare i CF responsabili dell'attività di collocamento, gestione e assistenza della clientela;

---

<sup>2</sup> I Risk Taker di Legal Entity sono identificati in applicazione delle *Regole per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio* definite nel Capitolo 3 ai sensi della Direttiva (UE) 2019/2034 e del Regolamento delegato (UE) 2021/2154.

<sup>3</sup> I Risk Taker di Gruppo sono identificati in applicazione delle *Regole per l'individuazione del personale più rilevante* incluse nelle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo e definite ai sensi della CRD e del Regolamento 2021/923.

- compensare le spese sostenute autonomamente dal CF per lo svolgimento della propria attività, ivi compreso l'adempimento degli obblighi contributivi previsti dalla legge.

Con specifico riferimento ai CF con contratto accessorio, la remunerazione "ricorrente" è costituita da:

- provvigioni di supervisione (cd. "over di mantenimento") per l'attività di coordinamento e supervisione di un gruppo di Consulenti Finanziari che operano nell'area di competenza;
- provvigioni di sviluppo (cd. "over di sviluppo") per l'attività di sviluppo e crescita dimensionale del gruppo di Consulenti Finanziari.

In aggiunta alla remunerazione "ricorrente", la Società, in linea con le prassi di mercato, riconosce alla propria rete distributiva IW SIM delle incentivazioni costruite con la finalità di indirizzare l'attività commerciale della Rete al raggiungimento degli obiettivi specifici definiti, tenendo in debita considerazione le strategie aziendali di lungo periodo della Rete IW SIM, in modo da premiare i risultati effettivamente conseguiti, corretti per i rischi (anche legali e reputazionali), privilegiando criteri di commisurazione capaci di favorire e promuovere il rispetto delle regole di condotta e l'interesse dei clienti serviti.

In particolare, la remunerazione non ricorrente è composta dalle seguenti componenti di natura monetaria:

- il Piano di Incentivazione annuale dei Consulenti Finanziari della Rete di IW SIM (vedi paragrafo "Piano di incentivazione annuale");
- il Fidelity Plan destinato ai Consulenti Finanziari con incarico accessorio o Premio di fedeltà destinato ai Consulenti Finanziari senza incarico accessorio;
- il Piano di Incentivazione a lungo termine 2022-2025 (vedi paragrafo "Piano di incentivazione a lungo termine 2022-2025 per i Consulenti Finanziari").

Inoltre, per i CF di nuovo ingresso è prevista una specifica offerta di reclutamento finalizzata a garantire e remunerare il trasferimento delle masse nella Società nell'ambito della quale sono previste sia una componente ricorrente sia non ricorrente determinate in funzione della Raccolta Netta.

Infine, oltre alle sopra citate incentivazioni di natura monetaria, sono previsti Contest annuali che assegnano ai migliori Consulenti Finanziari con e senza contratto accessorio un premio sotto forma di viaggio e/o di partecipazione a iniziative formative (c.d. incentivi non monetari); tali premi, pur avendo un valore economico mediamente limitato, sono considerati remunerazione non ricorrente.

### **Rapporto tra la remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente**

In conformità con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo, sono stabiliti ex ante limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione non ricorrente. Tale limite massimo alla retribuzione non ricorrente è stato determinato a tratto generale nel 100% della remunerazione ricorrente con alcune specifiche eccezioni. Nel dettaglio, tale limite è stato incrementato – come approvato dall'Assemblea con maggioranza qualificata – fino al 200% della remunerazione ricorrente per i Consulenti Finanziari identificati come Risk Taker di

Gruppo e i Consulenti Finanziari destinatari dell'offerta di reclutamento<sup>4</sup> finalizzata a garantire e remunerare il trasferimento delle masse.

### **Piano di incentivazione annuale**

Il Piano di Incentivazione annuale della Rete IW SIM si inserisce, nell'ambito del modello di servizio basato sull'offerta del servizio di consulenza a tutta la propria clientela, nella sua versione base e, per coloro che lo sottoscrivono, nella sua versione evoluta.

In coerenza con il modello di servizio della Rete IW SIM e nel rispetto dei principi volti ad incentivare i Consulenti Finanziari ad agire nel miglior interesse del cliente, il Piano di Incentivazione 2024 è volto principalmente a:

- premiare la crescita sostenibile;
- garantire la sostenibilità della Raccolta Netta Totale;
- rafforzare il presidio della qualità della manovra commerciale;
- presidiare la qualità della relazione con la clientela.

Al Piano di Incentivazione annuale partecipano tutti i Consulenti Finanziari che non siano destinatari di un'offerta di reclutamento e siano in struttura al 1° gennaio 2024<sup>5</sup>.

Nel quadro di quanto previsto nei Sistemi di Incentivazione del Gruppo, il sistema incentivante del Gruppo Fideuram prevede condizioni minime di attivazione (sia a livello di Gruppo ISP che di Gruppo Fideuram) ispirate, in via prioritaria, ai principi previsti dalla normativa prudenziale in materia di solidità patrimoniale e di liquidità rappresentati dalla coerenza con i limiti previsti nell'ambito del RAF.

Il Sistema di Incentivazione dei Consulenti Finanziari è autofinanziato poiché i Consulenti Finanziari sono liberi professionisti con mandato di agenzia la cui remunerazione non ricorrente è rappresentata da provvigioni definite come percentuale dei ricavi lordi realizzati dalla Società cui appartengono per i servizi di gestione/assistenza dei clienti (c.d. PayIn). È comunque definito un bonus pool massimo relativo alle Reti del Gruppo Fideuram all'interno del quale è ricompreso anche quello destinato ai Consulenti Finanziari di IW SIM, che rappresenta l'ammontare massimo delle risorse finanziarie stanziabili a supporto del Piano incentivante annuale 2024 (c.d. bonus pool massimo).

Il suddetto bonus pool massimo è soggetto all'eventuale applicazione dei seguenti meccanismi di correzione:

- riduzione del 10% del bonus pool massimo in funzione del grado di scostamento dal livello target di EVA (Economic Value Added) Economica di Gruppo Fideuram, al fine di rafforzare il collegamento con le metriche di Pillar 2;
- riduzione, fino all'azzeramento, in caso di mancato rispetto dei limiti fissati nel RAF del Gruppo Fideuram per i rischi non finanziari (i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Valutazione Integrata dei Rischi).

---

<sup>4</sup> In conformità con la normativa applicabile e in linea con le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo ISP, al fine di attrarre i migliori talenti è prevista un'offerta di reclutamento attrattiva e competitiva nei confronti del mercato. Nell'ambito dell'offerta sono previsti diversi pacchetti simili nella struttura ma che si differenziano per durata temporale. Tali pacchetti prevedono:

- una componente ricorrente che remunera il Consulente Finanziario per la gestione delle masse effettivamente trasferite in IW SIM;
- una componente non ricorrente che rappresenta una remunerazione aggiuntiva finalizzata a premiare lo sforzo di acquisizione delle masse da parte dei Consulenti Finanziari e necessaria per attrarli e remunerare il rischio imprenditoriale.

<sup>5</sup> Per i Consulenti Finanziari con scadenza dell'offerta di reclutamento nel corso del 2024 o per i Consulenti Finanziari non destinatari di un'offerta di reclutamento che saranno inseriti nel corso del 2024 la partecipazione al sistema incentivante dipenderà dal mese di inserimento.

Al fine di rendere il Piano di incentivazione 2024 della Rete IW SIM risk-adjusted e coerente con la risk strategy, le caratteristiche e gli indicatori (KPI) sui quali il sistema si basa sono stati definiti a partire dal RAF di Divisione che costituisce l'assessment dei rischi del business specifico.

In particolare, il Piano di Incentivazione prevede un Bonus Produzione sulla Raccolta Netta Totale (RNT) che ha la finalità di riconoscere le performance individuali in termini di RNT generata dalle azioni commerciali, premiando la crescita (in termini di RNT) sostenibile nel tempo derivante dallo sviluppo della nuova clientela e della clientela esistente nonché dall'attività di reclutamento di nuovi Consulenti Finanziari.

Con riferimento ai Consulenti Finanziari senza incarico accessorio, il Bonus Produzione prevede diverse soglie di RNT, al cui superamento corrispondono aliquote crescenti di bonus, e un cap al bonus massimo erogabile.

Con riferimento invece ai CF con incarico accessorio, il Bonus Produzione è funzione di raggiungimento delle performance conseguite dall'intero gruppo di CF supervisionati rispetto ai budget individuali annuali di RNT assegnati.

Inoltre, in aggiunta al Bonus Produzione sulla RNT, per alcune categorie di Consulenti Finanziari sono previste iniziative di incentivazione collegate a determinate priorità del business (es. raccolta "stabile" nel tempo).

Allo scopo di rafforzare ulteriormente il presidio della qualità della relazione con la clientela, tutte le tipologie di bonus sono soggette alla verifica del raggiungimento delle soglie previste per i seguenti KPI di tipo on-off, cumulativamente individuati come "cancello di conformità". In altre parole, il mancato raggiungimento delle soglie definite per ciascuno di essi preclude la corresponsione dei premi previsti dalle incentivazioni. In particolare, tra i KPI sono identificati:

- un «indicatore di qualità» che presidia la percentuale di clienti con profilo MiFID aggiornato;
- un «indicatore di antiriciclaggio» che presidia la percentuale di Questionari di Adeguata Verifica AML (QAV) validi;
- un «indicatore di rischio» che presidia la percentuale di clienti con portafoglio adeguato rispetto al profilo finanziario attribuito;
- un «indicatore multivariato» che presidia la percentuale di clienti adeguati rispetto a specifici indicatori coerenti con il Modello di Adeguatezza.

#### **Focus: Integrazione dei rischi di sostenibilità nel Piano di Incentivazione (Regolamento UE 2019/2088)**

**Le Politiche di remunerazione e incentivazione di IW SIM sono altresì coerenti con le previsioni in tema di integrazione dei rischi di sostenibilità ai sensi del Regolamento UE 2019/2088 del 27 novembre 2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio.**

In particolare, la coerenza è garantita dall'attribuzione ai Consulenti Finanziari di un "indicatore di qualità" collegato alla profilatura della clientela nell'ambito del Piano di Incentivazione.

Si precisa che, in coerenza con il suddetto Regolamento, il questionario di profilatura della clientela acquisisce anche le preferenze ESG dei clienti.

Si precisa che tutti i Sistemi di Incentivazione sono altresì subordinati a:

- condizioni di accesso individuale in quanto sono in ogni caso esclusi dal Sistema Incentivante tutti i Consulenti Finanziari destinatari di due richiami scritti o di almeno un provvedimento di sospensione dell'attività, fatta eccezione per casi che verranno

adeguatamente motivati dal Comitato Disciplinare<sup>6</sup> in occasione dell'irrogazione del provvedimento stesso.;

- condizioni di malus: ciascuna quota è soggetta a un meccanismo di correzione ex post – cosiddette malus condition – secondo il quale il relativo importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti potranno essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime di attivazione;
- meccanismi di claw-back: meccanismi di restituzione di premi già corrisposti nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile, nell'ambito di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale nonché comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

### **Modalità di corresponsione della remunerazione non ricorrente di breve termine**

Le modalità di corresponsione della retribuzione sono regolate da indicazioni precise nella normativa di settore con particolare riferimento agli obblighi di differimento, alla tipologia di strumenti di pagamento e al periodo di retention previsto per l'eventuale quota corrisposta in strumenti finanziari.

In particolare, per i Consulenti Finanziari (siano essi identificati o meno quali Risk Taker di Gruppo) con remunerazione non ricorrente superiore al 100% della remunerazione ricorrente e alla soglia di materialità<sup>7</sup> è previsto, a seconda dei casi:

- il differimento dal 40% al 60% della componente non ricorrente, assegnata in rate su un orizzonte temporale di 5 anni per i percettori di un importo particolarmente elevato<sup>8</sup>, di 4 anni per i CF identificati come Risk Taker di Gruppo e di 3 anni per i CF non identificati come Risk Taker di Gruppo;
- l'assegnazione di una quota significativa (pari ad almeno il 50% e fino al 60%) in strumenti finanziari, equamente bilanciate tra retribuzione *up front* e retribuzione differita;

---

<sup>6</sup> Il Comitato Disciplinare è composto dai seguenti membri con diritto di voto:

- Responsabile Funzione Internal Auditing di Fideuram ISPB;
- Responsabile Legale di Fideuram;
- Responsabile Controlli Operativi di Fideuram;
- Responsabile Coordinamento Rete Consulenti Finanziari di Fideuram (che ricopre anche il ruolo di Presidente);
- Responsabile Coordinamento Operativo e Presidio Outsourcing di IW Private Investments (Segretario);
- Responsabile Coordinamento Rete di IW Private Investments.

Le riunioni saranno validamente costituite con la presenza di tutti i membri; il Comitato delibera a maggioranza con prevalenza del voto del Presidente in caso di parità.

<sup>7</sup> IW SIM, in linea con quanto previsto dal Gruppo ISP, definisce una soglia di materialità differenziata per cluster di personale, oltre la quale la remunerazione non ricorrente è considerata "rilevante".

In particolare:

- per i Consulenti Finanziari identificati Risk Taker del Gruppo ISP, in conformità con la normativa applicabile, la remunerazione variabile è considerata "rilevante" se superiore all'ammontare di 50.000€ o se rappresenta più di un terzo della remunerazione totale;
- per gli altri Consulenti Finanziari con incarico accessorio e i restanti Consulenti Finanziari, in continuità con le prassi del Gruppo si mantiene la soglia di materialità pari a 80.000€.

<sup>8</sup> Ai sensi delle Politiche, per il triennio 2022-2024, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.

- un periodo di mantenimento (*retention period*) della remunerazione non ricorrente corrisposta in strumenti finanziari (un anno sia per la componente up-front sia per quella differita).

In applicazione a quanto sopra esposto, sono stati individuati 5 schemi di maturazione e liquidazione in funzione dell'appartenenza o meno ai Risk Taker di Gruppo, dell'importo della remunerazione non ricorrente (superiore o meno all'importo particolarmente elevato o alla soglia di materialità) e dell'incidenza della remunerazione non ricorrente rispetto alla ricorrente (maggiore o pari/inferiore al 100%).

Infine, nei casi di:

- Area Manager (Risk Taker di Gruppo), che maturano una remunerazione non ricorrente pari o inferiore al 100% della remunerazione ricorrente e alla soglia di materialità,
- altri Consulenti Finanziari con contratto accessorio (i.e. Divisional Manager e Regional Manager) non identificati come Risk Taker di Gruppo,
- altri Consulenti Finanziari senza incarico accessorio non identificati come Risk Taker di Gruppo che maturano una remunerazione non ricorrente pari o inferiore al 100% della retribuzione ricorrente ma superiore alla soglia di materialità,

la corresponsione avverrà interamente in contanti, di cui il 60% up-front e per il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni.

### Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 per i Consulenti Finanziari

La Società ha previsto un Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 (LTIP) per i Consulenti Finanziari delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IW SIM finalizzato a sostenere il raggiungimento dei risultati previsti dal Piano d'Impresa del Gruppo Intesa Sanpaolo per la Divisione Private Banking e a perseguirne il mantenimento nel tempo.

Di seguito si riporta una sintesi degli elementi principali del Piano.

<b>Beneficiari</b>	Beneficiari suddivisi in due categorie:	
	<b>Consulenti Finanziari Risk Taker</b> identificati in base ai criteri qualitativi, aggiuntivi e, da almeno due anni, in base ai criteri quantitativi	<b>Restanti Soggetti</b> , compresi i Risk Taker identificati come tali in base ai criteri quantitativi per un periodo non superiore a un anno
<b>Strumento finanziario</b>	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	Contanti
<b>Funding e meccanismo di correzione del bonus pool per i rischi non finanziari</b>	In termini generali il Piano è autofinanziato dalle commissioni generate nel periodo. Per ragioni prudenziali, in coerenza con il precedente Piano, è definito un limite massimo di spesa (c.d. bonus pool massimo delle Reti) pari a 200 mln€ rispetto ad una previsione di spesa pari a 125 mln€, calcolata a fronte del raggiungimento da parte di tutti i beneficiari del 100% degli obiettivi. Il bonus pool massimo è soggetto ad un meccanismo di correzione per i rischi non finanziari ovvero alla riduzione fino all'azzeramento in caso di: valutazione integrata dei rischi superiore ai limiti previsti nel RAF del Gruppo	

	Fideuram e/o Perdite Operative superiori al limite previsto nel RAF del Gruppo Fideuram.
<b>Condizioni di attivazione (gate)</b>	<p>In linea con gli altri Sistemi di Incentivazione sono previste le seguenti condizioni di attivazione a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo e di Gruppo Fideuram:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gruppo Intesa Sanpaolo, che devono essere raggiunte in ciascun anno di durata del Piano: <ul style="list-style-type: none"> <li>• CET1 <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>• Coefficiente di leva finanziaria <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>• Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) <math>\geq</math> Earling Warning previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>• NSFR <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>• Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo (solo per i Risk Taker del Piano)</li> </ul> <p>Inoltre, è prevista la verifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• al momento di avvio (i.e. 2022) e a termine del Piano dell'esito dell'ICAAP;</li> <li>• nel 2025 delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza a cui potrebbe conseguire un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del premio maturato.</li> </ul> </li> <li>2. Gruppo Fideuram, che devono essere raggiunte in ciascun anno di durata del Piano: <ul style="list-style-type: none"> <li>• CET1 <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>• Coefficiente di leva finanziaria <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>• NSFR <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>• Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo</li> </ul> <p>Inoltre, in aggiunta alle precedenti sono previste le seguenti condizioni individuali:</p> </li> <li>3. Gate di "conformità" collegato a obiettivi di compliance specifici per il business della consulenza finanziaria: <ul style="list-style-type: none"> <li>• «indicatore di qualità» <math>\geq</math> % progressivamente crescente nell'arco di Piano (% clienti con profilo MiFID aggiornato)</li> <li>• «indicatore di antiriciclaggio» <math>\geq</math> % progressivamente crescente nell'arco di Piano (% Questionari Adeguata Verifica AML validi)</li> <li>• «indicatore di rischiosità» <math>\geq</math> % progressivamente crescente nell'arco di Piano (% clienti adeguati al profilo di rischio MiFID)</li> </ul> </li> <li>4. Assenza di reclami fondati imputati individualmente e di valore economico superiore, nel quadriennio, a 15.000 €</li> <li>5. Gate collegato alla prospettiva Social di ESG (i.e. ottenimento della certificazione ESG-EFPA)</li> </ol>

<b>Performance Accrual Period</b>	In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025 del Gruppo Intesa Sanpaolo
<b>Condizioni di Performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condizioni di Performance a livello di Gruppo Fideuram: Commissioni nette al 2025 generate dalle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IW SIM</li> <li>• Condizioni di Performance a livello individuale (o di gruppo supervisionato per i C.F. con incarico accessorio): crescita della Raccolta Netta Totale 2022-2024 e redditività prospettica della stessa (espressa dal rapporto tra Raccolta Netta Totale e Valore Aggiunto Lordo<sup>9</sup>)</li> </ul>
<b>Moltiplicatori/ Demoltiplicatori del premio</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Bonus/Malus collegato al mantenimento della redditività della RNT al 2025</u> (i.e. riduzione, conferma o incremento del premio in funzione del rapporto tra RNT 2022-2024 e VAL 2022-2025);</li> <li>2. <u>Malus collegati a prospettive ESG</u>: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. <i>Environmental</i>: per tutti i CF, riduzione del premio in caso di mancato conseguimento dell'Indice Digital – i.e. obiettivo di azzeramento della carta entro il 2025;</li> <li>ii. <i>Social</i>: per i soli CF con incarico accessorio, riduzione del premio in funzione del mancato raggiungimento del target di CF giovani under 35 da inserire nell'arco di Piano;</li> <li>iii. <i>Governance</i>: per i soli Area Manager, riduzione del premio in funzione del mancato raggiungimento dell'obiettivo di nomina/promozione di donne manager nell'arco di Piano;</li> </ol> </li> <li>3. <u>Bonus/Malus collegato alla coraltà dei risultati dei CF supervisionati</u> (i.e. per i CF con incarico accessorio – incremento/riduzione del premio in funzione del numero di CF supervisionati andati a bonus).</li> </ol>
<b>Condizioni di accesso individuale (c.d. compliance breach)</b>	<p>È prevista l'esclusione dei C.F. nei confronti dei quali individualmente sono deliberati dal Comitato Disciplinare provvedimenti di sospensione dall'attività, fatta eccezione per i casi adeguatamente motivati dal Comitato Disciplinare stesso.</p> <p>Inoltre, il premio maturato è soggetto ad un meccanismo di correzione in presenza di provvedimenti di richiamo scritto assunti dal Comitato Disciplinare nel quadriennio. In particolare, è prevista la decurtazione del 25% del premio maturato per i C.F. nei confronti dei quali vi siano 2 provvedimenti di richiamo scritto. In caso di eventuali ulteriori provvedimenti di richiamo nel corso del quadriennio è prevista la definitiva esclusione del C.F. dal LTIP.</p>
<b>Schemi di payout</b>	A partire dal 2026 secondo schemi di corresponsione differenziati a seconda della categoria dei C.F. e in funzione dell'ammontare della remunerazione non ricorrente complessiva e della sua incidenza rispetto alla remunerazione ricorrente

<sup>9</sup> Il Valore Aggiunto Lordo (di seguito VAL) è un indicatore sintetico introdotto come "proxy" della redditività della manovra commerciale dei Consulenti Finanziari che esprime il valore incrementale prospettico generato in un anno solare dalle azioni commerciali.

<b>Condizioni di Malus</b>	<p>Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni maturate e soggette a differimento fino all'azzeramento di tali quote</p> <p>Le malus condition sono simmetriche alle condizioni di attivazione</p>
<b>Clawback</b>	<p>Meccanismi di claw-back coerenti con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione</p> <p>In particolare, tale meccanismo prevede la restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, nell'ambito di: iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia; comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela. Il meccanismo può trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.</p>
<b>Trattamento in caso di eventi straordinari</b>	<p>Perdita del diritto alla partecipazione al Piano: in caso di interruzione del rapporto di agenzia antecedente alla data di maturazione del premio.</p> <p>Liquidazione pro quota del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di agenzia per raggiungimento dei requisiti pensionistici, in caso morte ovvero in caso di cambio di controllo di Fideuram o cessione a terzi di una società da essa controllata.</p> <p>In caso di cambio di controllo della Capogruppo Intesa Sanpaolo, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione di ISP dell'operazione come:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ostile: liquidazione anticipata pro rata in contanti;</li> <li>• non ostile: liquidazione alla "naturale" scadenza del Piano (in azioni della nuova Entità per coloro i quali sono assegnatari di azioni; in contanti per i restanti C.F.).</li> </ul>

### **Risoluzione del rapporto di agenzia**

Per quanto concerne, infine, il trattamento di fine rapporto, non sono previsti in linea generale trattamenti diversi da quelli fissati dal Contratto di Agenzia che fa riferimento al Codice Civile per la disciplina del rapporto di agenzia.

### **Divieto di hedging**

Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo, la Società non remunera né accorda pagamenti o altri benefici ai Consulenti Finanziari comunque elusivi delle disposizioni regolamentari.

La Società richiede ai Consulenti Finanziari, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione e nei relativi meccanismi. A tal fine, nell'ambito delle regole di

Politiche di Remunerazione e Incentivazione – 2024

attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, il Gruppo Intesa Sanpaolo definisce altresì le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che se effettuati, direttamente o indirettamente, dai Risk Taker potrebbero costituire forme di hedging rispetto all'esposizione ai rischi conseguente all'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.