

Politiche di remunerazione e incentivazione: informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024

Informazioni qualitative EU REMA

a. Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

a.1. Il nome, la composizione e il mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio.

L'organo principale che vigila sulle Politiche di remunerazione e incentivazione di Fideuram (di seguito "le Politiche di Fideuram" o "le Politiche") è il Consiglio di Amministrazione che ha il compito di approvare:

- le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito "le Politiche di Gruppo ISP");
- le Politiche di remunerazione e incentivazione di Fideuram che, per quanto riguarda il personale diverso dai Consulenti Finanziari, rinviano integralmente a quelle di Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione è attualmente costituito da 11 membri di cui 5 indipendenti e 1 esecutivo. Nel corso del 2024 tale Organo si è riunito in 4 occasioni per esaminare temi in materia di remunerazioni.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle Politiche di Gruppo ISP e di Fideuram ai fini della successiva presentazione all'Assemblea dei soci che ha la responsabilità finale per la loro approvazione.

a.2. Eventuali consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione

Nel corso del 2024, Fideuram non si è avvalsa di alcuna società di consulenza esterna nell'ambito delle remunerazioni.

a.3. Una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi

Le Politiche di Fideuram si compongono di tre capitoli:

- Regole per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio di Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking, applicabili sia ai dipendenti che ai Consulenti Finanziari (di seguito anche "CF");
- Politiche di remunerazione e incentivazione dei dipendenti applicabili al solo personale diverso dai Consulenti Finanziari;
- Politiche di remunerazione e incentivazione dei Consulenti Finanziari.

a.4. Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

Fideuram identifica i Risk Taker (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente) sulla base delle "Regole per l'individuazione del personale più rilevante" (le "Regole") che formano parte integrante delle Politiche di Fideuram.

Tali Regole sono state definite in conformità con i criteri di identificazione previsti dalla CRD V e dal Regolamento (UE) 923/2021 e includono altresì specifici criteri aggiuntivi definiti in coerenza con quelli del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito anche "Gruppo ISP") al fine di riflettere i rischi assunti sulla base delle peculiarità del business e dell'assetto organizzativo.

Sulla base delle suddette Regole, la Società identifica le risorse che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della stessa (cd. Risk Taker di Legal Entity) distinguendo, tra questi, i Risk Taker Apicali di Legal Entity, ovvero:

- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Fideuram;
- i primi riporti dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Si precisa che i Risk Taker di Legal Entity che hanno un impatto anche sul profilo di rischio del Gruppo ISP sono altresì identificati come Risk Taker di Gruppo.

b. Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

b.1. Un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate (ad esempio, l'assemblea degli azionisti)

Le Politiche di Fideuram hanno la finalità di allineare i comportamenti del management e del personale agli interessi di tutti gli Stakeholder, orientandone l'azione al raggiungimento di obiettivi sostenibili di medio-lungo termine nel quadro di una prudente assunzione di rischi attuali e prospettici, nonché di contribuire a fare della Società un “Employer of choice” per capacità di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse.

In particolare, le Politiche si ispirano ai seguenti principi: correlazione tra remunerazione e rischi assunti, orientamento agli obiettivi di medio-lungo termine tenendo conto della *Risk Tolerance* della Società, del merito, dell'equità, della neutralità rispetto al genere, della sostenibilità in termini di contenimento degli oneri derivanti dall'applicazione delle policy entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie nonché del rispetto dei requisiti normativi.

Si riepilogano di seguito le principali caratteristiche delle Politiche di Fideuram:

- segmentazione del personale che consente di declinare operativamente i suddetti principi al fine di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale, nonché prevedere meccanismi di corresponsione della stessa specifici per i diversi cluster di personale.

In applicazione di tali logiche:

- il personale dipendente è distinto in tre macro-segmenti:
 1. personale più rilevante, i.e. Risk Taker;
 2. Middle Management, ovvero i Responsabili di Unità Organizzative non già ricompresi nel cluster dei Risk Taker; e
 3. Professional.
- i Consulenti Finanziari sono in primis distinti in CF con o senza incarico accessorio di coordinamento e supervisione commerciale; inoltre:
 1. I CF con incarico accessorio di coordinamento e supervisione commerciale di specifiche attività e/o gruppi di Consulenti Finanziari (di seguito anche “CF con incarico accessorio”) sono distinti in: i) Area Manager; ii) Divisional Manager; e iii) Regional Manager.
 2. I CF senza incarico accessorio di coordinamento e supervisione (di seguito “Consulenti Finanziari senza incarico accessorio” o i “supervisionati”) sono distinti in cluster sia sulla base della redditività lorda generata che della ricchezza finanziaria amministrata (RFA) gestita.

Si precisa inoltre che tra i CF coloro che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio di Fideuram sono identificati come Risk Taker di Legal Entity e, nel caso abbiano anche un impatto sui rischi del Gruppo ISP, sono altresì identificati come Risk Taker di Gruppo.

- neutralità delle politiche rispetto al genere in quanto assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento;
- suddivisione della remunerazione del personale in componente fissa o ricorrente (che ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali)¹ e variabile o non ricorrente (collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti)²;
- adozione di un pay mix – ovvero del peso, in termini percentuali sulla retribuzione complessiva, della componente fissa e di quella variabile – opportunamente “bilanciato” al fine di consentire la contrazione della componente variabile, sino all’azzeramento, in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell’esercizio di riferimento o quando il Gruppo Fideuram e/o il Gruppo ISP non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale, e scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall’assunzione di rischi elevati (si veda il punto d);
- previsione di meccanismi che garantiscano la sostenibilità economico-finanziaria dei sistemi incentivanti attraverso condizioni di attivazione (gate) volte a verificare la solidità patrimoniale, la liquidità e la sostenibilità finanziaria della componente variabile, nonché attraverso un processo strutturato per la definizione del bonus pool parametrato al livello di raggiungimento di una misura di redditività per i dipendenti, ovvero autofinanziato per i CF (si veda il punto c e e.4). Il premio eventualmente maturato può essere altresì corretto ex post tramite l’applicazione di demoltiplicatori

¹ Nel presente documento, per “componente fissa” ovvero “remunerazione fissa” si intende la “retribuzione fissa” dei dipendenti e la “remunerazione ricorrente” dei Consulenti Finanziari.

² Nel presente documento, per “componente variabile” ovvero “remunerazione variabile” si intende la “retribuzione variabile” dei dipendenti e la “remunerazione non ricorrente” dei Consulenti Finanziari.

che agiscono in funzione dei rischi assunti (si veda il punto c), nonché è soggetto a meccanismi di correzione dei comportamenti e di monitoraggio degli effetti dell'azione manageriale nel tempo (si vedano i punti c e f.2);

- definizione di un Sistema di Incentivazione annuale dedicato ai dipendenti Risk Taker³ finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa e premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento (si veda il punto e.1), nonché di un Piano di Incentivazione annuale (di seguito anche il "Piano") dedicato ai Consulenti Finanziari, inclusi coloro che sono identificati come Risk Taker, finalizzato a sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciali ed economico-patrimoniali della Società, tenendo conto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi (si veda il punto e.1);
- assegnazione di Piani di Incentivazione a Lungo Termine differenziati per cluster di popolazione (tra cui anche i dipendenti Risk Taker e i CF) di appartenenza;
- individuazione di specifiche modalità di corresponsione della remunerazione variabile (con particolare riferimento all'orizzonte di differimento e al riconoscimento in strumenti finanziari e contanti) differenti a seconda del cluster di popolazione di appartenenza e dell'entità dell'importo di tale remunerazione (si veda il punto f.1);
- definizione dei principi per la determinazione del compenso riconosciuto per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro dipendente o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. severance) ispirati ai criteri della correlazione della severance pay alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del rischio di potenziale contenzioso (si veda il punto b.5).

L'Assemblea dei soci è chiamata ad approvare, su proposta del Consiglio di Amministrazione:

- le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo;
- le Politiche di remunerazione e incentivazione di Fideuram, che rinviano a quelle di Gruppo per quanto riguarda il personale diverso dai Consulenti Finanziari e che contengono altresì le Regole per l'individuazione del personale più rilevante della Società;
- i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro dipendente o di cessazione anticipata dalla carica (cd. severance), ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- se del caso e ove previsto dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo e se l'Assemblea di Capogruppo si sia espressa favorevolmente, con le maggioranze qualificate definite dalla normativa vigente, un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale dipendente e dei CF superiore al 100%, ma comunque non eccedente il 200%.

L'Assemblea, inoltre, determina il compenso annuale dei componenti il Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

b.2. Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post

Il Sistema di Incentivazione annuale per i dipendenti identificati come Risk Taker è finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa e premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento (per dettagli si veda il punto e.1).

Il Piano di Incentivazione annuale dei CF è volto a premiare la crescita sostenibile, garantire la sostenibilità della Raccolta Netta Totale e presidiare la qualità della manovra commerciale incentivando, in ogni caso, i comportamenti e le azioni che tutelano il miglior interesse del cliente. Al fine di allineare i sistemi incentivanti con politiche di prudente gestione dei rischi e di assicurare solidità e continuità aziendale nel lungo periodo, tali sistemi tengono conto del Risk Appetite e della Risk Tolerance del Gruppo Fideuram e del Gruppo ISP così come espressi nel Risk Appetite Framework (di seguito "RAF").

Questa stretta correlazione, che garantisce l'aggiustamento sia ex ante sia ex post della performance per i rischi assunti, è articolata su tre livelli:

- fase di attivazione e di bonus funding (si vedano i punti c e e.4);

³ Si precisa che tale Sistema è rivolto anche al Middle Management.

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

- fase di definizione delle Performance Scorecard con riferimento ai dipendenti Risk Taker e di assegnazione degli obiettivi di natura sia economico-finanziaria che non finanziaria per i CF (si veda il punto e.1);
- fase di corresponsione del bonus (si vedano i punti c e f.2).

b.3. Se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione

Le Politiche di Fideuram sono state riesaminate e aggiornate nel 2024, seppur redatte in sostanziale continuità con quelle 2023.

Alla luce di un contesto normativo di riferimento stabile rispetto all'anno passato e tenuto conto che le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo risultano adeguate a sostenere il raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa, per il 2024 non sono state apportate modifiche rilevanti in termini di impatto sulla generalità o specifici cluster di popolazione.

b.4. Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla

I Sistemi Incentivanti sia di breve che di lungo periodo dei dipendenti Risk Taker appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo (di seguito anche "FAC") non prevedono l'assegnazione di KPI economico-finanziari al fine di garantire l'indipendenza del personale che ricopre tali funzioni rispetto ai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo, nonché di evitare fonti di possibili conflitti di interesse. Con particolare riferimento al Sistema Incentivante annuale, i KPI presenti nelle Performance Scorecard delle FAC hanno tipicamente natura progettuale o sono collegati a richieste da parte dell'Autorità di Vigilanza (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Analisi rischiosità nuovi prodotti; Definizione indicatori di rischio ESG nei servizi di investimento).

b.5. Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto

Non sono previste forme di remunerazione variabile garantita.

Tuttavia, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, per favorire l'*attraction* di nuovo personale, è possibile riconoscere:

- un bonus d'ingresso all'atto dell'assunzione, fatta salva attenta valutazione ed analisi delle prassi di mercato, che beneficia della completa disapplicazione delle norme che disciplinano la remunerazione variabile, ivi incluse quelle relative al cap alla remunerazione variabile e alle modalità di pagamento, se corrisposto in un'unica soluzione (cd. *welcome bonus*). Si precisa che tale tipologia di bonus può essere riconosciuta una sola volta alla stessa persona a livello di Gruppo ISP;
- un bonus a titolo di indennizzo per consentire il riconoscimento della remunerazione variabile differita ridotta o annullata dal precedente datore di lavoro a causa della risoluzione del contratto. Tale tipologia di bonus (cd. *Buy-out*) non può tenere indenne il nuovo personale da contrazioni o azzeramenti di compensi per effetto di meccanismi di malus o claw-back ed è in ogni caso soggetta a tutte le norme che disciplinano la remunerazione variabile, ivi incluse quelle relative al cap alla remunerazione variabile e alle modalità di pagamento.

Per quanto riguarda i compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro dipendente o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso ove prevista (cd. *Severance*) la Società, in linea con le previsioni del Gruppo ISP e coerentemente con la richiesta delle Disposizioni di Vigilanza, ha definito ex ante i relativi limiti e i criteri approvati dell'Assemblea. In particolare, è stato previsto un limite massimo pari a 24 mensilità della remunerazione fissa per i compensi corrisposti a titolo di severance. L'adozione di tale limite può portare ad un esborso massimo di 860.000 €.

Come previsto dalla Regolamentazione in tema di remunerazioni, i compensi corrisposti a titolo di severance sono inclusi nel calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile di competenza e la remunerazione fissa dell'ultimo anno di permanenza in azienda.

Nello specifico, i compensi corrisposti a titolo di severance si cumulano al bonus di competenza dell'ultimo anno di permanenza in azienda, ad esclusione di quelli corrisposti obbligatoriamente ai sensi della legislazione nazionale sul lavoro e degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base ad un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

- nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale (in qualunque sede raggiunto), se calcolati secondo una formula di calcolo predefinita e approvata preventivamente dall'Assemblea.

La Società adotta una formula differenziata per categorie di destinatari (i.e. dipendenti cui – nell'ambito del sistema interno del Gruppo Intesa Sanpaolo di pesatura dei ruoli – è stato attribuito un determinato job title in base al livello di complessità/responsabilità gestito assegnato, e restante personale) e parametrata al tempo di permanenza in azienda (i.e. fino a 2 anni di permanenza, oltre 2 e fino a 21 anni, oltre 21 anni). Le componenti ricomprese nella severance sono assimilate alla remunerazione variabile e, in quanto tali, ad esse si applicano le modalità di corresponsione definite in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e in funzione della categoria di personale, dell'importo e della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa.

I principi per la definizione della severance sono ispirati ai criteri della correlazione della severance pay alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del rischio di potenziale contenzioso. Si specifica inoltre che alla severance si applicano le medesime condizioni di attivazione (si veda il punto e.4), accesso individuale (si veda il punto e.4), malus e claw-back previste per la remunerazione variabile (si veda il punto f.2) per ogni cluster di popolazione.

c. Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione

Nell'ambito dei Sistemi Incentivanti annuali della Società, il presidio dei rischi ex ante è garantito:

- nella fase di attivazione del bonus pool destinato, tra l'altro, ai Risk Taker, finanziato dalle performance di Fideuram, dalla Divisione Private Banking e dal Gruppo ISP (vedi infra), e di quello destinato ai CF, autofinanziato dal momento che 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;
- nella fase di assegnazione degli obiettivi nell'ambito dei rispettivi Sistemi sia per i dipendenti Risk Taker che per i CF.

Con riferimento alla fase di attivazione dei bonus pool, tale presidio è assicurato da meccanismi volti a presidiare il rischio di capitale e di liquidità, nonché garantire la sostenibilità finanziaria della componente variabile. Infatti, i bonus pool (sia quello di Gruppo che quello dei CF) si attivano solo se sono soddisfatte le seguenti condizioni minime richieste dal Regolatore:

1. A livello di Gruppo Fideuram:
 - Condizioni di solidità patrimoniale: Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio e Coefficiente di leva finanziaria \geq limiti "hard" previsti dal RAF di Gruppo Fideuram; Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) \geq limite previsto dal Single Resolution Board;
 - Condizione di liquidità: Net Stable Funding Ratio (NSFR) \geq limite "hard" previsto dal RAF di Gruppo Fideuram;
 - Condizione di sostenibilità: assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo.
2. A livello di Gruppo Intesa Sanpaolo:
 - Condizioni di solidità patrimoniale: Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio e Coefficiente di leva finanziaria \geq limiti "hard" previsti dal RAF di Gruppo ISP; Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) \geq Early Warning previsto dal RAF di Gruppo ISP; Verifica dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza;
 - Condizione di liquidità: Net Stable Funding Ratio (NSFR) \geq limite "hard" previsto dal RAF di Gruppo ISP;
 - Condizione di sostenibilità: Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo (misurato al netto di: (i) proventi da riacquisto di passività di propria emissione; (ii) fair value di proprie passività; (iii) componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista).

A tali condizioni di attivazione si aggiunge:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Fideuram, in quanto Risk Taker Apicale sia di Gruppo ISP che di Legal Entity, un'ulteriore condizione di attivazione volta a verificare che il Liquidity Coverage Ratio (LCR) sia di Gruppo ISP che di Gruppo Fideuram siano superiori o uguali ai limiti previsti dai rispettivi RAF (condizioni di liquidità);

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

- per i soli Risk Taker Apicali di Legal Entity un'ulteriore condizione di attivazione volta a verificare che il Liquidity Coverage Ratio (LCR) sia superiore o uguale ai limiti previsti dal RAF di Gruppo Fideuram (condizione di liquidità).

Verificate le condizioni di attivazione, per garantire la sostenibilità finanziaria, i sistemi incentivanti sono finanziati da un meccanismo strutturato di bonus pool.

In particolare, con riferimento ai dipendenti Risk Taker, in conformità con le Politiche di Gruppo ISP e coerentemente con il principio di sostenibilità finanziaria, a consuntivo (ex post), il bonus pool inizialmente attribuito alla Divisione Private Banking, di cui Fideuram è parte, è "modulato" in funzione del livello di Risultato Corrente Lordo raggiunto da Fideuram, dalla Divisione Private Banking e dal Gruppo ISP. In particolare, nel caso in cui:

- l'RCL raggiunto sia dalla Divisione Private Banking sia dal Gruppo ISP sia pari o superiore alla Soglia di accesso, sono eligible al Sistema Incentivante annuale il Risk Taker Apicale di Gruppo e tutti gli altri Risk Taker;
- l'RCL raggiunto da Fideuram sia pari o superiore al budget e l'RCL della Divisione sia pari o superiore alla Soglia di accesso ma quello di Gruppo ISP sia positivo ma inferiore alla Soglia di accesso (o viceversa), sono eligible al Sistema Incentivante annuale i Risk Taker (escluso il Risk Taker Apicale di Gruppo).

In tutti gli altri casi nessun Risk Taker è eligible al Sistema Incentivante annuale.

Per quanto concerne invece i CF, sebbene, come già anticipato, il bonus pool a loro dedicato si autofinanzi, è comunque definito un importo massimo relativo a tutte le Reti del Gruppo Fideuram.

I suddetti bonus pool sono soggetti all'applicazione dei seguenti meccanismi di correzione:

- riduzione del 10% in funzione del grado di scostamento dal livello target di EVA (*Economic Value Added*) Economica. In particolare, tale meccanismo opera come demoltiplicatore in caso di sfioramento del target oltre ad un certo livello di *tolerance* (i.e. 90% del target di EVA Economica assegnato a budget alla Divisione Private Banking);
- riduzione in caso di mancato rispetto dei limiti fissati nel RAF, sia di Gruppo che di Divisione, per i rischi non finanziari, i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Integrated Risk Assessment, con un impatto in termini di decurtazione del 10% in caso di superamento del limite "hard" fissato nel RAF per le Perdite Operative o di rischio residuo equivalente al 4° livello nel caso dell'Integrated Risk Assessment e/o, solo in quest'ultimo caso, del 5% in caso di rischio residuo equivalente al 3° livello. Nello specifico, con riferimento al bonus pool destinato – inter alia – ai dipendenti Risk Taker, tale decurtazione può portare a una riduzione massima del 20% per ogni livello a cui si applica (i.e. Gruppo e/o Divisione), mentre, per quanto concerne i CF, dal momento che agisce un meccanismo specifico che correla la decurtazione del bonus pool massimo al rapporto tra l'ammontare complessivo delle Perdite Operative e l'utile netto del Gruppo Fideuram, la riduzione può portare all'azzeramento.

Nella fase di definizione delle Performance Scorecard dei dipendenti identificati come Risk Taker il presidio dei rischi è garantito anche attraverso l'assegnazione di KPI declinati in funzione del driver strategico Costo del rischio/Sostenibilità e finalizzati ad un'espressa riduzione e/o mitigazione dei rischi come definiti nel RAF. Infatti, il processo di identificazione di tali KPI prevede il coinvolgimento del Chief Risk Officer al fine di garantire la coerenza dei KPI con il RAF di Gruppo.

Per quanto attiene il Piano dei CF al fine di renderlo risk-adjusted e coerente con la risk strategy, le caratteristiche e gli indicatori sui quali il sistema si basa sono definiti a partire dal RAF del Gruppo Fideuram che costituisce l'assessment dei rischi del business specifico.

Il presidio dei rischi ex post è garantito:

- con riferimento ai soli dipendenti Risk Taker, tramite la previsione di un demoltiplicatore del premio conseguito collegato al rischio residuo di ciascuna struttura (Q-Factor);
- con riferimento sia ai dipendenti Risk Taker che ai CF:
 - alla previsione di un demoltiplicatore del premio collegato al mancato rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria;
 - subordinando la corresponsione del bonus individuale alla verifica, nella fase di corresponsione del bonus, dell'assenza dei cd. *compliance breach* individuali, ovvero le condizioni di accesso individuale a presidio del conduct risk differenziate per Risk Taker e CF.

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

Infine, vengono adottati strumenti volti a correggere i comportamenti e monitorare gli effetti dell'azione manageriale nel tempo attraverso:

- l'eventuale riduzione, fino all'azzeramento, delle componenti differite del bonus assegnato (condizioni di malus – si veda il punto f.2);
- la restituzione di premi già corrisposti a seguito del verificarsi di specifiche condizioni (meccanismi di claw-back – si veda il punto f.2).

d. I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD

La Società, nel pieno rispetto delle indicazioni normative e in coerenza con quelle del Gruppo ISP, adotta tradizionalmente un pay mix opportunamente “bilanciato” al fine di consentire una gestione flessibile della componente fissa in quanto quella variabile può contrarsi sensibilmente sino ad azzerarsi in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio di riferimento o quando il Gruppo non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale, e scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall'assunzione di rischi elevati.

È prassi della Società stabilire ex ante limiti massimi ed equilibrati alla remunerazione variabile per tutti i cluster di personale, attraverso la definizione di specifici cap applicati ai premi in relazione ad eventuali over-performance. Tale limite massimo alla remunerazione variabile è stato determinato a tratto generale nel 100% della remunerazione fissa con l'eccezione dei ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo cui è assegnato un cap del 33% della remunerazione fissa.

Come approvato dall'Assemblea con maggioranza qualificata, il limite massimo alla remunerazione variabile previsto a tratto generale è stato incrementato fino al 200% della remunerazione fissa per i Risk Taker di Gruppo⁴ (sia dipendenti che CF).

e. Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione

e.1. Un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone

Il Sistema di Incentivazione annuale per i dipendenti Risk Taker è formalizzato attraverso le cosiddette Performance Scorecard che prevedono sia KPI di natura economico-finanziaria, sia KPI non finanziari. In particolare, i KPI economico-finanziari e non – quantitativi sono clusterizzati all'interno di 4 driver (Crescita, Redditività, Produttività e Costo del Rischio/Sostenibilità – con riferimento al personale delle FAC, i KPI quantitativi non economico-finanziari assegnati sono riconducibili solo agli ultimi due driver), mentre i KPI non finanziari – qualitativi sono declinati in azioni strategiche o progetti che rappresentano i fattori abilitanti per il raggiungimento dei KPI finanziari o contribuiscono al conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico e promuovono o incentivano i comportamenti virtuosi (good conduct), specialmente con riferimento a business e aree che prevedono una relazione diretta con la clientela.

L'individuazione dei KPI cui subordinare e collegare l'attribuzione degli incentivi è effettuata dalle funzioni competenti prendendo in esame gli indicatori economico-patrimoniali ritenuti più significativi per il raggiungimento degli obiettivi di budget, monitorabili periodicamente attraverso gli strumenti di reporting interno e disponibili sia a livello consolidato, sia a livello divisionale e/o di business unit.

Le Performance Scorecard hanno una struttura tripartita al fine di misurare le performance su molteplici livelli. In particolare:

- la sezione di Gruppo contiene almeno un KPI quantitativo misurato sul perimetro di Gruppo e comune a tutte le Scorecard, ad eccezione di quelle destinate alle Funzioni Aziendali di Controllo e ai ruoli assimilati. Per il 2024, in continuità con il precedente esercizio, è stato assegnato come KPI di Gruppo l'Utile Netto. Inoltre, nelle Aree di Governo del Gruppo, per i dipendenti Risk Taker di Gruppo e i riporti diretti del Chief, è stato altresì previsto l'obiettivo di minimizzazione del Cost/Income di Gruppo;
- la sezione di Struttura presenta KPI finanziari e non di natura quantitativa coerenti con le leve agite dall'individuo e rendicontati a livello di Divisione Private Banking. Di seguito un elenco esemplificativo e non esaustivo di KPI per ciascun driver:
 - crescita: Raccolta Netta; Crescita Impieghi;
 - redditività: Ricavi/Masse;
 - produttività: Cost/Income; Gestione del Capital Budget;
 - costo del rischio/ sostenibilità: Perdite Operative/PON.
- la sezione non finanziaria – qualitativa include KPI relativi alla realizzazione di azioni previste dal Piano d'Impresa o alla misurazione di qualità manageriali (eventualmente anche individuali), la cui

⁴ Fanno eccezione coloro che appartengono alle Funzioni Aziendali di Controllo.

rendicontazione è normalmente oggettivata mediante il ricorso all'identificazione di driver definiti ex-ante che orientano il giudizio ex-post e/o soggetta alla valutazione da parte del Responsabile. Per il 2024, in continuità con i precedenti esercizi, è stato individuato tra le azioni strategiche il KPI trasversale di Gruppo "Environmental, Social and Governance (ESG)". Inoltre, per le Funzioni Aziendali di Controllo, per il 2024, in continuità dal 2018, è stato confermato un KPI trasversale rappresentato dall'obiettivo di "Risk Culture – Promozione di consapevolezza a tutti i livelli dell'organizzazione rispetto ai rischi *emergenti* con particolare focus rispetto a quelli connessi al cambiamento climatico e all'innovazione tecnologica attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione".

A ciascun KPI è attribuito un peso pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell'obiettivo e non superiore al 30% per garantire un'adeguata ponderazione dei molteplici obiettivi. Il periodo di valutazione della performance (accrual period) è annuale.

Con riferimento ai CF, il Piano di Incentivazione annuale 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) derivante dallo sviluppo della nuova clientela e della clientela esistente nonché dall'attività di reclutamento di nuovi Consulenti Finanziari. Al fine di garantire la sostenibilità di detta crescita nel tempo, l'ammontare del bonus dipende dalla correlazione diretta tra RNT e VAL (Valore Aggiunto Lordo)⁵.

Con riferimento ai Consulenti Finanziari senza incarico accessorio, il Bonus Produzione prevede diversi schemi di incentivazione in funzione della segmentazione della Rete. Nell'ambito di ciascuno schema sono previste diverse soglie di RNT, al cui superamento corrispondono aliquote crescenti di bonus, e un cap al bonus massimo erogabile.

Per quanto riguarda invece i Consulenti Finanziari con incarico accessorio il Bonus Produzione è funzione del grado di raggiungimento delle performance conseguite dall'intero gruppo di Consulenti supervisionati rispetto ai budget individuali annuali di RNT.

Inoltre, il Piano prevede l'assegnazione di KPI non finanziari che hanno la finalità di orientare i comportamenti verso la customer satisfaction, il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela e la riduzione dei rischi operativi (i.e. percentuale di clienti con profilo MiFID aggiornato, percentuale di Questionari Adeguata Verifica AML validi, percentuale di clienti adeguati al profilo di rischio MiFID e percentuale di clienti adeguati rispetto al Controllo di Riserva, al Controllo di Investimento di Lungo Periodo, al Controllo di Complessità, al Controllo di Concentrazione di Prodotti Complessi, al Controllo di Concentrazione Emittenti, al Controllo di Concentrazione Valutaria e al Controllo di Frequenza). Tali KPI hanno altresì natura di "condizione di attivazione" (gate) del Piano in quanto il mancato raggiungimento della soglia minima prevista per tale indicatore comporta la non corresponsione del bonus maturato.

Inoltre, si precisa che il Bonus Produzione è soggetto ad una conferma in base ad un controllo sul mantenimento biennale della redditività generata dall'azione commerciale della Rete, misurata in termini di VAL, nei 2 anni successivi l'incentivazione, con l'eventuale recupero totale o parziale del bonus in caso di VAL cumulato negativo del biennio. Viceversa, in caso di raggiungimento nel biennio di livelli di VAL significativi, il bonus riconosciuto può essere incrementato in misura fissa con importi differenziati in funzione del cluster o del livello manageriale di appartenenza.

e.2. Un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente

Con riferimento ai dipendenti Risk Taker, l'importo complessivamente spettante è attribuito annualmente in base alla valutazione dei risultati della scheda di performance individuale che, come illustrato nel punto precedente, ha una struttura tripartita che prevede, tra l'altro, sia KPI collegati alla performance della Divisione Private Banking, sia KPI collegati alla performance del Gruppo ISP.

Il premio viene definito con modalità di calcolo diverse a seconda del cluster di popolazione; in particolare, si basa sul cosiddetto "ranking" per i dipendenti Risk Taker di Gruppo ed è collegato alla valutazione dei risultati per i restanti dipendenti Risk Taker.

Per quanto riguarda invece i CF, con riferimento a quelli senza incarico accessorio, il Bonus Produzione derivante dal Piano prevede diversi schemi di incentivazione in funzione della segmentazione della Rete;

⁵ Il VAL è un indicatore qualitativo dell'incentivazione che esprime il valore incrementale "prospettico" generato in un anno dalle azioni commerciali e rappresenta, quindi, una misura convenzionale della redditività lorda "addizionale" (commissioni lorde) generata dalle azioni di un Consulenti Finanziari (o di un gruppo) in un anno.

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

rispetto a quelli con incarico accessorio, il Bonus Produzione è funzione del grado di raggiungimento delle performance conseguite dall'intero gruppo di Consulenti supervisionati rispetto ai budget individuali annuali di RNT. Per i soli CF Area Manager il 20% del Premio è collegato ai livelli di redditività raggiunti da Fideuram nonché alla valutazione dei comportamenti manageriali agiti.

e.3. Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli strumenti finanziari utilizzati dalla Società per la liquidazione delle quote di remunerazione variabile da corrispondere in strumenti finanziari sono le azioni Intesa Sanpaolo (vedi paragrafo f.1).

In concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa del Gruppo ISP 2022-2025, con riferimento a tutti i dipendenti Risk Taker (complessivamente circa 27 persone) nell'ambito del Piano di Incentivazione a Lungo Termine del Gruppo ISP Performance Share Plan (PSP) è stato assegnato il diritto di maturare un certo numero di *Performance Share* alla scadenza del Piano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione (sia a livello di Gruppo ISP che di Gruppo Fideuram), raggiunti determinati obiettivi di performance (misurati a livello di Gruppo ISP) e tenuto conto dei meccanismi di correzione basati su target di sostenibilità (anche essi misurati a livello di Gruppo ISP) che agiscono come un demoltiplicatore del numero di share eventualmente maturate a termine.

Analogamente, per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram e Sanpaolo Invest identificati come Risk Taker (circa 31 persone), al fine di sostenere il raggiungimento dei risultati previsti dal Piano d'Impresa di ISP per la Divisione Private Banking e a perseguirne il mantenimento nel tempo, è stato previsto uno specifico Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025. Anche esso è basato su performance share subordinate alla verifica delle condizioni di attivazione (sia a livello di Gruppo ISP che di Gruppo Fideuram), al raggiungimento di determinati obiettivi di performance (misurati sia a livello di Gruppo Fideuram sia a livello individuale – o di gruppo supervisionato per i CF con incarico accessorio) e tenuto conto dei meccanismi di correzione basati su target di sostenibilità (misurati a livello di Gruppo Fideuram) che agiscono come demoltiplicatore del premio maturato a termine.

e.4. Informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli". A norma dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera n), della CRD, la remunerazione variabile che deve essere corrisposta o maturata deve essere giustificata sulla base delle performance dell'ente, dell'unità aziendale e della persona interessata. Gli enti spiegano i criteri/le soglie per stabilire che la performance è debole e non giustifica la corresponsione o la maturazione della remunerazione variabile

Le misure attuate dalla Società per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli impattano i bonus pool (sia dei dipendenti sia dei CF) sia il premio maturato dal singolo soggetto.

Per quanto riguarda i bonus pool, come anticipato nel punto c, questi (e di conseguenza il Sistema Incentivante annuale dei dipendenti Risk Taker e il Piano dei CF) si attivano solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità a livello di Gruppo Fideuram e di Gruppo ISP sono soddisfatte e se sussiste la condizione di sostenibilità economico-finanziaria.

Inoltre, per i dipendenti Risk Taker, il livello di funding del bonus pool (quantum) è "modulato" in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti in termini di raggiungimento del livello di Risultato Corrente Lordo a livello di Società, Divisione Private Banking e Gruppo ISP, corretti per i rischi non finanziari assunti (si veda il punto c). Pertanto, in caso di performance "deboli" a livello di Società e/o di Divisione e/o di Gruppo ISP (i.e. Risultato Corrente Lordo inferiore al budget di Società e/o alla Soglia di accesso di Divisione/Gruppo, sfioramento del target di EVA economica oltre ad un certo livello di tolerance) il bonus pool si riduce significativamente, tanto in termini assoluti che relativi, precludendo il pagamento dei premi maturati da determinati cluster di popolazione tra cui, in alcuni casi, anche i dipendenti Risk Taker.

Per quanto concerne invece i CF, sebbene, come già anticipato, il bonus pool a loro dedicato si autofinanzi, è comunque definito un importo massimo relativo a tutte le Reti del Gruppo Fideuram cui si applica il meccanismo di correzione collegato al target di EVA Economica.

Infine, eventuali performance "deboli" a livello di Gruppo Fideuram e di Gruppo ISP in termini di mancato raggiungimento delle condizioni di malus (si veda il punto f.2) determinano la riduzione, fino all'azzeramento, delle componenti differite del bonus assegnato.

f. Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine

f.1. *Un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale*

Si riportano di seguito le modalità di corresponsione della remunerazione variabile adottate dalla Società in funzione della categoria di personale, dell'importo della remunerazione variabile (superiore o meno all'importo particolarmente elevato⁶ o alla soglia di materialità⁷) e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa (maggiore o pari/inferiore al 100%).

- Per il Risk Taker Apicale di Gruppo e coloro che maturano un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza:
 - il 60% della remunerazione variabile è differito in 5 anni;
 - la quota in strumenti finanziari è pari al 60% se la remunerazione variabile supera il 100% della remunerazione fissa o al 55% in caso di remunerazione variabile pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa.
- Per i Risk Taker Apicali della Legal Entity (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo):
 - il 50% della remunerazione variabile è differito in 5 anni se la remunerazione variabile supera il 100% della remunerazione fissa;
 - il 40% della remunerazione variabile è differito in 5 anni se di importo superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa;
 - la quota in strumenti finanziari è pari al 60% nel primo caso e al 55% nel secondo.
- Per gli altri Risk Taker (sia dipendenti che CF):
 - il 50% della remunerazione variabile è differito in 4 anni se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della remunerazione fissa;
 - il 40% della remunerazione variabile è differito in 4 anni se di importo superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa;
 - la quota in strumenti finanziari è pari al 50% della remunerazione variabile.

La remunerazione variabile è interamente corrisposta in contanti se di importo pari o inferiore alla soglia di materialità e al 100% della remunerazione fissa ad eccezione degli Area Manager Risk Taker per cui la remunerazione variabile è corrisposta interamente in contanti, di cui il 60% up-front e per il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni. La remunerazione variabile (sia la quota up-front che quella differita) corrisposta in strumenti finanziari è soggetta ad un periodo di retention di un anno.

f.2. *Informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)*

Ciascuna quota differita della remunerazione variabile 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 possono essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime imposte dal Regolatore in materia di solidità patrimoniale e di liquidità, nonché al rispetto della condizione di sostenibilità finanziaria.

Tali malus condition, simmetriche alle condizioni di attivazione, sono:

1. A livello di Gruppo Fideuram:

- Condizioni di solidità patrimoniale: Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio e Coefficiente di leva finanziaria \geq limiti "hard" previsti dal RAF di Gruppo Fideuram; Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) \geq limite previsto dal Single Resolution Board;
- Condizione di liquidità: Net Stable Funding Ratio (NSFR) \geq limite "hard" previsto dal RAF di Gruppo Fideuram;
- Condizione di sostenibilità: Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo.

2. A livello di Gruppo ISP:

- Condizioni di solidità patrimoniale: Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio e Coefficiente di leva finanziaria \geq limiti "hard" previsti dal RAF di Gruppo ISP; Minimo di fondi propri e passività

⁶ Per il triennio 2022-2024 si considera particolarmente elevata la remunerazione variabile superiore a 400.000€.

⁷ 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.

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

ammissibili (MREL) \geq Early Warning previsto dal RAF di Gruppo ISP; Verifica dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza;

- Condizione di liquidità: Net Stable Funding Ratio (NSFR) \geq limite "hard" previsto dal RAF di Gruppo ISP;
- Condizione di sostenibilità: Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo.

A tali condizioni di malus si aggiunge:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Fideuram, in quanto Risk Taker Apicale sia di Gruppo ISP che di Legal Entity, un'ulteriore condizione volta a verificare che il Liquidity Coverage Ratio (LCR) sia di Gruppo ISP che di Gruppo Fideuram siano superiori o uguali ai limiti previsti dai rispettivi RAF (condizioni di liquidità);
- per i soli Risk Taker Apicali di Legal Entity un'ulteriore condizione volta a verificare che il Liquidity Coverage Ratio (LCR) sia superiore o uguale ai limiti previsti dal RAF di Gruppo Fideuram (condizione di liquidità).

Nel caso in cui non si verifichi singolarmente una delle condizioni di solidità patrimoniale o la condizione di liquidità relativa all'NSFR, la quota differita viene azzerata; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di sostenibilità e/o la condizione di liquidità relativa all'LCR, la quota differita è ridotta del 50%. Inoltre, con riferimento sia ai dipendenti che ai CF, l'azienda si riserva di attivare meccanismi di claw-back, ovvero di 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;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

Tali meccanismi possono trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front e differita, se presente) di remunerazione variabile.

f.3. Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante

Si precisa che per nessun cluster di popolazione vengono definiti livelli minimi di partecipazione azionaria.

g. La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR

Informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti

Per le informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione si veda il punto e.1.

La remunerazione variabile, se superiore alla soglia di materialità o al 100% della remunerazione fissa, viene corrisposta secondo specifici schemi (si veda il punto f.1) e riconosciuta parte in contanti e parte in strumenti finanziari.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli strumenti finanziari utilizzati dal Gruppo Intesa Sanpaolo per la liquidazione di quota della remunerazione variabile da corrispondere in strumenti finanziari sono le azioni Intesa Sanpaolo (vedi il punto f.1).

In concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa del Gruppo ISP 2022-2025, sono stati previsti Piani di Incentivazione a Lungo Termine differenziati per dipendenti Risk Taker e CF (vedi punto e.3).

h. A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera j), del CRR

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Remunerazione complessiva
MOLESINI PAOLO	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01.2024 - 31.12.2024	250.000 *
GRANDI PAOLO MARIA VITTORIO	Vice Presidente Vicario	01.01.2024 - 21.04.2024	53.552 **
CORCOS TOMMASO	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01.01.2024 - 21.04.2024	429.131 ***
	Vice Presidente Vicario	22.04.2024 - 31.12.2024	
VISCONTI FEDERICO	Vice Presidente	01.01.2024 - 31.12.2024	50.000
BISOGNI GIOVANNI BATTISTA	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2024 - 21.04.2024	9.180
DE BENEDETTI CLAUDIA	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2024 - 31.12.2024	33.470
GIUDICI DANIELE PIETRO	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2024 - 31.12.2024	33.470
LODESANI ELIANO	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2024 - 31.12.2024	33.470
NALDINI MARCELLO	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2024 - 21.04.2024	9.180
BARBA NAVARETTI GIORGIO	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2024 - 31.12.2024	33.470
ANGELETTI PAOLA	Membro del Consiglio di Amministrazione	22.04.2024 - 31.12.2024	24.290 **
PAVOLINI ALESSANDRA	Membro del Consiglio di Amministrazione	22.04.2024 - 31.12.2024	24.290
PELLEGRINI MIRELLA	Membro del Consiglio di Amministrazione	22.04.2024 - 31.12.2024	24.290
MAINOLFI LINO	Condirettore Generale - Area di Coordinamento Operativo e Finanziario	01.01.2024 - 21.04.2024	1.601.621 ****
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	22.04.2024 - 31.12.2024	
CUBELLI FABIO	Condirettore Generale - Area Coordinamento Affari	01.01.2024 - 31.12.2024	998.168
SERAFINI GIANLUCA	Condirettore Generale - Area Coordinamento Marketing, Prodotti e Modello di Business	18.07.2024 - 31.12.2024	651.677
LUBATTI GIULIO STEFANO	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2024 - 31.12.2024	70.000
BAUCHIERO ELISA	Membro del Collegio Sindacale	01.01.2024 - 31.12.2024	50.000
TRUTALLI FEDERICO	Membro del Collegio Sindacale	19.04.2024 - 31.12.2024	50.000

* Di cui ca.208.000 euro riversati alla Società

** Compensi interamente riversati alla Società

*** Di cui ca.130.000 euro riversati alla Società

**** Al netto del compenso previsto per la carica di Amministratore Delegato che viene interamente riversato alla Società

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

i. Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR

Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile

Si precisa che il Gruppo Intesa Sanpaolo beneficia della deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), della CRD.

Infatti, il premio annuale 2024 maturato dai Risk Taker, se è di importo non superiore a 50.000€ e non rappresenta più di un terzo della sua remunerazione totale annua, è:

- interamente corrisposto in contanti, se di importo inferiore al 100% della remunerazione fissa;
- per i soli Consulenti Finanziati (identificati quali Risk Taker) con incarico accessorio di Area Manager, differito in 2 anni per una quota pari al 40% corrisposta in contanti, se di importo pari o inferiore al 100% della remunerazione ricorrente.

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker)
Numero di Risk Taker (sia dipendenti che CF)				9
% Risk Taker che beneficiano della deroga (sia dipendenti che CF)				6%
Remunerazione fissa				2.786.348
Remunerazione variabile				227.704
di cui differita				0
Remunerazione complessiva				3.014.052

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

Informazioni quantitative

EU REM1 – Remunerazione riconosciuta per l'esercizio al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (c.d. Risk Taker)

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker, sia dipendenti che CF)
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante*	13	1	2	126
2		Remunerazione fissa complessiva	1.177.792	625.621	662.319	57.431.543
		di cui: in contanti	1.156.790	593.081	630.124	57.081.019
UE -4a		di cui: azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
UE -5x		di cui: altri strumenti finanziari				
7		di cui: altre forme**	21.002	32.540	32.195	350.524
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante		1	2	120
10		Remunerazione variabile complessiva		976.000	987.525	22.829.573
11		di cui: in contanti		390.400	395.010	11.188.556
12		di cui: differiti		195.200	197.505	5.391.831
UE -13a		di cui: azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		585.600	592.515	11.023.335
UE -14a		di cui: differiti		390.400	395.010	5.478.914
UE -13b		di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
UE -14b		di cui: differiti				
UE -14x		di cui: altri strumenti finanziari				
UE-14y		di cui: differiti				
15		di cui: altre forme***				617.682
16		di cui: differiti				768.000
17		Remunerazione totale (2+10)		1.177.792	1.601.621	1.649.844

* Si precisa che nel numero dei membri del personale più rilevante non sono incluse 4 risorse che sono cessate nel corso dell'esercizio, di cui 3 appartenenti al cluster "Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica" e una appartenente al cluster "Altri membri del personale più rilevante".

** Benefici non discrezionali (si precisa che ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e fissa non si considerano tali forme di remunerazione).

*** Controvalore dei premi riconosciuti nell'ambito dei contest commerciali dei consulenti finanziari.

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

EU REM2 – Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell’Ente (personale più rilevate – c.d. Risk Taker)

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker, sia dipendenti che CF)
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Importo complessivo				
3	di cui remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Numero dei membri del personale più rilevante				
5	Importo complessivo				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Importo complessivo				
8	di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	di cui differiti				
10	di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

		a (b+c)	b	c	d	e	f	UE – g	UE – h
13	Altri membri dell'alta dirigenza	1.181.900	299.350	882.550			8.175	216.299	129.475
14	In contanti	511.625	51.875	459.750				105.074	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	440.400	157.600	282.800			2.921	51.721	79.600
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti finanziari*	229.875	89.875	140.000			5.254	59.504	49.875
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker, sia dipendenti che CF)	25.428.247	8.134.564	17.293.683			444.974	7.371.430	4.569.729
20	In contanti	11.693.996	2.179.038	9.514.958			3.870	2.395.707	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	13.734.251	5.955.526	7.778.725			440.493	4.958.962	4.553.079
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23	Altri strumenti finanziari*						611	16.761	16.650
24	Altre forme								
25	Totale	27.374.547	8.615.514	18.759.033			459.367	7.732.947	4.782.804

* Quote dei bonus assegnate in OICR ai Risk Taker appartenenti a SGR significative come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca.

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

EU REM4 – Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	EUR	a Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR
1	tra 1.000.000 e 1.500.000	19
2	tra 1.500.000 e 2.000.000	3
3	tra 2.000.000 e 2.500.000	
4	tra 2.500.000 e 3.000.000	
5	tra 3.000.000 e 3.500.000	
6	tra 3.500.000 e 4.000.000	1
7	tra 4.000.000 e 4.500.000	
8	tra 4.500.000 e 5.000.000	
9	tra 5.000.000 e 6.000.000	
10	tra 6.000.000 e 7.000.000	
11	tra 7.000.000 e 8.000.000	

Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.

EU REM5 – Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell’Ente (personale più rilevante – c.d. Risk Taker)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell’organo di amministrazione			Aree di Business						
	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni aziendali	Funzioni Aziendali di Controllo	Restanti aree	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante*									
2	13	1	14							142
3									2	
4							9	6	111	
5	1.177.792	1.601.621	2.779.413				3.693.159	2.945.068	75.272.733	
6		976.000	976.000				1.778.000	487.000	21.552.098	
7	1.177.792	625.621	1.803.413				1.915.159	2.458.068	53.720.635	

* Si precisa che nel numero dei membri del personale più rilevante non sono incluse 4 risorse che sono cessate nel corso dell’esercizio, di cui 3 appartenenti al cluster “Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica” e una appartenente al cluster “Altri membri del personale più rilevante”.