Allegato 1

a) Le imprese di investimento pubblicano le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, compresi il livello della componente variabile della remunerazione e i criteri per il suo riconoscimento, la politica relativa al pagamento in strumenti, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione

Le Politiche di IW Private Investments SIM (di seguito "IW SIM" o "Società") 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.

Tali Politiche si compongono di tre capitoli:

- Regole per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio di IW SIM, 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 (di seguito anche "CF").

In particolare, 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 IW SIM:

- segmentazione del personale (composto sia da dipendenti che da Consulenti Finanziari) 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, c.d. Risk Taker, ovvero coloro che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Società (cd. Risk Taker di Legal Entity). 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;
 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 sulla base della ricchezza finanziaria amministrata (RFA) gestita.

Si precisa inoltre che tra i CF coloro che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio di IW SIM 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

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

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 della parte di quella variabile – opportunamente “bilanciato” al fine di consentire la contrazione della parte componente variabile, sino all’azzeramento, in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell’esercizio di riferimento o quando il Gruppo Fideuram (a cui la Società appartiene) 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;
- 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. Il premio eventualmente maturato può essere altresì corretto ex post tramite l’applicazione di demoltiplicatori che agiscono in funzione dei rischi assunti, nonché è soggetto a meccanismi di correzione dei comportamenti e di monitoraggio degli effetti dell’azione manageriale nel tempo;
- definizione di un Sistema di Incentivazione annuale dedicato, tra l’altro, ai dipendenti Risk Taker³ nonché di un Piano di Incentivazione annuale dedicato ai Consulenti Finanziari, inclusi coloro che sono identificati come Risk Taker (confronto infra Punto 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;
- 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.

1. I sistemi incentivanti annuali

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.

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 (cui la Società appartiene) 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;
- 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;
- fase di corresponsione del bonus.

1.1 Fase di attivazione e di bonus funding

Il bonus pool, sia quello destinato ai dipendenti, tra cui anche i Risk Taker, finanziato dalle performance di IW SIM, dalla Divisione Private Banking e dal Gruppo ISP, sia 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, si attivano solo se sono soddisfatte le seguenti condizioni minime richieste dal Regolatore:

1. A livello di Gruppo Fideuram:

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

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

IW Private Investments SIM S.p.A

- 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).

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

Con riferimento ai dipendenti, verificate le condizioni di attivazione, 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 IW SIM è parte, è “modulato” in funzione del livello di Risultato Corrente Lordo raggiunto da IW SIM, dalla Divisione Private Banking e dal Gruppo ISP. In particolare, i Risk Taker sono eligible al Sistema Incentivante annuale solo nel caso in cui:

- l’RCL raggiunto sia dalla Divisione Private Banking sia dal Gruppo ISP sia pari o superiore alla Soglia di accesso;
- l’RCL raggiunto da IW SIM 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).

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. riduzione in caso di mancato rispetto dei limiti hard e/o soft fissati nel RAF di Gruppo ISP per i rischi non finanziari rilevati specificatamente sulla Divisione (i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Integrated Risk Assessment) con un impatto in termini di decurtazione del 10% in caso di violazione dei limiti “hard” e del 5% per il limite “soft”. 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.

1.2 Misurazione della performance

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. Per il 2024, in continuità con il precedente esercizio, è stato assegnato come KPI di Gruppo l'Utile Netto;
- 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/Società. Di seguito un elenco esemplificativo e non esaustivo di KPI per ciascun driver:
 - crescita: Raccolta Netta;
 - redditività: Ricavi/Masse;
 - produttività: Cost/Income;
 - 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 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 il precedente esercizio, 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".

Si precisa che per i dipendenti Risk Taker appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo (di seguito anche "FAC") non sono previsti 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).

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)⁴.

⁴ 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.

IW Private Investments SIM S.p.A

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.

Infine, 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.

1.3 Calcolo del bonus

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 sopra illustrato, ha una struttura tripartita che prevede, tra l'altro, sia KPI collegati alla performance della Divisione Private Banking/Società, 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; 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.

In ogni caso, si precisa che con riferimento sia ai dipendenti Risk Taker che ai CF, il bonus individuale è subordinato alla verifica dell'assenza dei cd. *compliance breach* individuali, ovvero le condizioni di accesso individuale a presidio del conduct risk differenziate per dipendenti Risk Taker e CF, nonché alla previsione di un demoltiplicatore del premio collegato al mancato rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria.

Inoltre, per i soli dipendenti Risk Taker è previsto un ulteriore demoltiplicatore del premio collegato al rischio residuo di ciascuna struttura (Q-Factor).

1.4 Schemi di corresponsione del bonus

La Società adotta diverse modalità di corresponsione della remunerazione variabile in funzione della categoria di personale, dell'importo della remunerazione variabile (superiore o meno all'importo particolarmente elevato⁵ o alla soglia di materialità⁶) e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa (maggiore o pari/inferiore al 100%).

- Per 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.

⁵ Per il triennio 2022-2024 si considera particolarmente elevata la remunerazione variabile superiore a 400.000€.

⁶ 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 quarto della remunerazione totale.

- Per i 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 dei CF con incarico accessorio, inclusi quelli identificati come Risk Taker, per cui, in questo caso, il 40% della remunerazione variabile è differito in 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.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli strumenti finanziari utilizzati dalla Società per la liquidazione di quota di remunerazione variabile da corrispondere in strumenti finanziari sono le azioni Intesa Sanpaolo.

1.5 Condizioni di malus e meccanismi di claw-back

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 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.

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, 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.

2. Piani di Incentivazione a Lungo Termine

In concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa del Gruppo ISP 2022-2025, con riferimento a tutti i dipendenti Risk Taker (complessivamente circa 9 persone in IW SIM all'avvio del Piano) 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 della Rete IW SIM identificati come Risk Taker (circa 8 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.

Si precisa che a tali Piani, in coerenza con gli altri sistemi incentivanti, si applicano tutte le regole previste dalla normativa in materia di remunerazioni (i.e. condizioni di attivazione, assenza dei cd. *compliance breach* individuali, condizioni di malus e claw-back, schemi di corresponsione).

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

Per le informazioni quantitative relative alla remunerazione variabile garantita e ai trattamenti di fine rapporto, si rinvia alla tabella 21.

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. Tali bonus che beneficiano 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:

IW Private Investments SIM S.p.A

- 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;
- 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, accesso individuale, malus e claw-back previste per la remunerazione variabile per ogni cluster di popolazione.

b) Le imprese di investimento pubblicano i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 30, paragrafo 2, della direttiva (UE) 2019/2034

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 Gruppo (sia dipendenti che CF).

c) Le imprese di investimento pubblicano informazioni indicanti se l'impresa di investimento beneficia di una deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034.

Le imprese di investimento che beneficiano di detta deroga indicano se la deroga è stata concessa in virtù dell'articolo 32, paragrafo 4, lettera a) o b), della direttiva (UE) 2019/2034 o in virtù di entrambe. Esse indicano inoltre a quale dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che ne beneficiano e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e variabile.

Si precisa che la Società beneficia della deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera b), della direttiva (UE) 2019/2034.

Infatti, il premio annuale 2024 maturato dai dipendenti Risk Taker e dai CF, se è di importo non superiore a 50.000€ e non rappresenta più di un quarto 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.

Si vedano le righe 41 e 42 della tabella 1 in cui sono rappresentati il numero dei membri del personale che ne beneficiano e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e variabile.

IW Private Investments SIM S.p.A.

Tabella 1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'Impresa di Investimento (c.d. Risk Taker)

			a	b	c	d
			Organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica	Organo di gestione nella sua funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker)
1	Remunerazione fissa	Membri del personale (numero di persone)	9	1		
2		Numero dei membri del personale più rilevante espresso in ETP				21
3		Remunerazione fissa complessiva (in EUR)	169.421	81.333		4.984.909
4		di cui: in contanti	169.421	81.333		4.869.465
5		di cui: azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
6		di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
7		di cui: altri tipi di strumenti finanziari di cui all'articolo 32, paragrafo 1, lettera j), punto iii), della IFD				
8		di cui: strumenti non monetari che riflettono gli strumenti dei portafogli gestiti				
9		di cui: dispositivi alternativi approvati				
10		di cui: altre forme				115.444
11	Remunerazione variabile	Remunerazione variabile complessiva (in EUR)		137.475		1.741.130
12		di cui: in contanti		54.990		1.037.573
13		di cui: differiti		27.495		406.232
14		di cui: azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		82.485		671.300
15		di cui: differiti		54.990		305.441
16		di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
17		di cui: differiti				
18		di cui: altri tipi di strumenti finanziari di cui all'articolo 32, paragrafo 1, lettera j), punto iii), della IFD				
19		di cui: differiti				
20		di cui: strumenti non monetari che riflettono gli strumenti dei portafogli gestiti				

IW Private Investments SIM S.p.A.

21		di cui: differiti				
22		di cui: dispositivi alternativi approvati				
23		di cui: differiti				
24		di cui: altre forme				32.257
25		di cui: differiti				30.708
Informazioni aggiuntive sulle posizioni precedenti						
26	Remunerazione differita e soggetta a periodo di retention	Importo totale della remunerazione variabile differita in essere riconosciuta per periodi di performance precedenti e non nell'anno N				464.033
27		Di cui: che maturano nell'esercizio finanziario				138.044
28		Di cui: che matureranno negli esercizi finanziari successivi				325.989
29		Importo totale della correzione esplicita ex post sulla base della performance apportata nell'esercizio finanziario alla remunerazione variabile differita che doveva maturare nell'esercizio finanziario, applicata nell'anno N alla remunerazione riconosciuta in precedenza				
30		Importo totale delle correzioni esplicite ex post sulla base della performance apportate nell'esercizio finanziario alla remunerazione variabile differita che doveva maturare negli esercizi finanziari futuri, applicate nell'anno N alla remunerazione riconosciuta in precedenza				
31	Remunerazione variabile garantita	Remunerazione variabile garantita nell'anno N – Importo totale				
32		Remunerazione variabile garantita nell'anno N – Numero totale di beneficiari				
33	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio	Pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro riconosciuti in periodi precedenti, corrisposti durante l'esercizio finanziario – Importo totale				
34		Pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro riconosciuti nell'anno N – Importo totale				
35		Di cui: pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro differiti riconosciuti nell'anno N				
36		Pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro riconosciuti nell'anno N – Numero di beneficiari				
37		Importo massimo dei pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro riconosciuti nell'anno N a una singola persona				
38	Altro	Numero di beneficiari dei contributi ai benefici pensionistici discrezionali nell'anno N				
39		Importo totale dei contributi ai benefici pensionistici discrezionali nell'anno N (inclusi in altre forme di remunerazione variabile)				
40		Importo totale della remunerazione variabile riconosciuta per periodi pluriennali nell'ambito di programmi non rotativi annualmente				

IW Private Investments SIM S.p.A.

41		Per le imprese di investimento che non beneficiano della deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera a), a livello istituzionale Di cui: remunerazione fissa per singoli membri del personale che beneficiano di almeno una delle deroghe di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera b)				1.706.173
42		Per le imprese di investimento che non beneficiano della deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera a), a livello istituzionale Di cui: remunerazione variabile per singoli membri del personale che beneficiano di almeno una delle deroghe di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera b)				290.464

IW Private Investments SIM S.p.A.

Allegato 2

Informativa quantitativa ex Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis), del TUF

Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile	Remunerazione complessiva
CUOMO ANDREA	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01.2024 - 02.12.2024	46.038		46.038
BRACCO ORNELLA	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2024 - 02.12.2024	13.811		13.811
CALZA BARBARA	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2024 - 02.12.2024	13.811		13.811*
LUONGO PIERO	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2024 - 02.12.2024	13.811		13.811
MADONNA GIUSEPPINA	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2024 - 02.12.2024	13.811		13.811
PAVOLINI ALESSANDRA	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2024 - 02.12.2024	13.811		13.811
CUBELLI FABIO	Direttore Generale	01.01.2024 - 02.12.2024	81.333	137.475	218.808
BACCIGA PAOLO	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2024 - 02.12.2024	23.019		23.019
BAUCHIERO ELISA	Membro del Collegio Sindacale	01.01.2024 - 02.12.2024	15.653		15.653
LOMBARDI AURORA	Membro del Collegio Sindacale	01.01.2024 - 02.12.2024	15.653		15.653
Responsabili delle funzioni di controllo interno: n. 7 risorse			1.924.900	363.917	2.288.817
Altri risk takers**: n. 14 risorse			3.060.009	1.377.213	4.437.223

* Compensi interamente riversati alla Società

** Si precisa che (i) questi soggetti sono consulenti finanziari per i quali le voci "remunerazione fissa" e "remunerazione variabile" vanno intese, rispettivamente, come "remunerazione ricorrente" e "remunerazione non ricorrente" e (ii) un consulente finanziario ha chiuso il proprio mandato in corso d'anno