

**SINTESI DELLE  
POLITICHE DI REMUNERAZIONE E  
INCENTIVAZIONE DI  
SANPAOLO INVEST SIM**

**2021**

## Sommario

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE CHE HA UN IMPATTO SOSTANZIALE SUL PROFILO DI RISCHIO DI SPI</b>	
<b>4</b>	
<b>POLITICHE DI INCENTIVAZIONE E REMUNERAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI .....</b>	<b>5</b>
La segmentazione del personale .....	6
La struttura della remunerazione .....	7
Rapporto tra la remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente .....	8
Piano di incentivazione annuale .....	9
Modalità di corresponsione della remunerazione non ricorrente di breve termine .....	11
Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 per i Consulenti Finanziari .....	12
Risoluzione del rapporto di agenzia .....	14
Divieto di hedging .....	14

## PREMESSA

Le Politiche di remunerazione e incentivazione (di seguito le "Politiche") di Sanpaolo Invest SIM (di seguito anche "SPI" o la "Società") sono state definite nel quadro delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito anche "Gruppo ISP").

In particolare, il documento include:

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

Si precisa che con particolare riferimento ai dipendenti, SPI applica le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo contenute nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti tempo per tempo vigente pubblicata nella sezione Governance/Documenti societari del sito internet di Intesa Sanpaolo ([https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/governance/20210326\\_Rel\\_Remunerazioni\\_it.pdf](https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/governance/20210326_Rel_Remunerazioni_it.pdf)).

Con riferimento ai dipendenti SPI e ai Consulenti Finanziari occorre tener conto dei principi e criteri contenuti:

- nella Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878, la cd. CRD V;
- nelle Disposizioni di Vigilanza prudenziale in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione ed in particolare nel Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima, della Circolare n. 285/2013, interamente dedicato alle "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" ("Circolare n. 285" o "Disposizioni BIT"), il cui 25° aggiornamento in data 12 novembre 2018 ha recepito le indicazioni degli Orientamenti EBA;
- Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (da ultimo modificato dal Regolamento (UE) 2019/876, cd. CRR II);
- limitatamente alla prestazione dei servizi e attività di investimento, nel Regolamento Intermediari adottato dalla Consob con delibera n. 20307 del 15 febbraio 2018 con riferimento alle disposizioni in materia di prevenzione dei conflitti di interesse nonché negli Orientamenti elaborati dall'ESMA, concernenti "Politiche e prassi retributive (MIFID)", datati 11 giugno 2013;
- nelle "Norme Tecniche di Regolamentazione" (Regulatory Technical Standards – RTS) relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker") di cui al Regolamento Delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014 ("Regolamento RTS");

- negli "Orientamenti dell'EBA su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della Direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013" (di seguito "Orientamenti EBA");
- Regolamento (UE) 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

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

In coerenza con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo ISP, i criteri per l'identificazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio di SPI - cd. "Risk Taker di Legal Entity" - sono definiti dal Regolamento (UE) 604/2014<sup>1</sup> (di seguito il Regolamento), che distingue in:

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

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

- SPI applica i criteri qualitativi secondo le logiche individuate a livello di Gruppo ISP tenendo conto della realtà organizzativa e operativa specifica della Società. Nello specifico, l'individuazione dei dipendenti aventi responsabilità dirigenziali sugli ambiti previsti dal Regolamento è effettuata tenendo in considerazione il Sistema di Global Banding adottato dal Gruppo, basato sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation);
- l'identificazione dei Risk Taker quantitativi a livello di SPI riprende le risultanze dell'analogo processo effettuato da Intesa Sanpaolo con riferimento all'intero Gruppo Intesa Sanpaolo e prevede valutazioni specifiche a livello di Società per i soggetti diversi da quelli oggetto di esclusione indipendenti dal contesto organizzativo in cui sono applicati (i.e. Gruppo o singola Società).

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

---

<sup>1</sup> Ai fini dell'identificazione dei Risk Taker al 1° gennaio 2021 è applicabile il Regolamento (UE) 604/2014 emanato dalla Commissione Europea in attuazione della CRD IV in quanto la versione aggiornata dello stesso è stata pubblicata il 9 giugno 2021 ed è entrata in vigore dal 14 giugno.

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

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

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

In base alle normative sopra citate, il novero dei Risk Taker identificati al 1° gennaio 2021 ammonta a 28 persone di cui 21 sono individuate anche come Risk Taker del Gruppo Intesa Sanpaolo in pari data (vedi paragrafo "segmentazione del personale").

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

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

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

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



### INTERESSI DEGLI STAKEHOLDER

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



#### CORRELAZIONE TRA REMUNERAZIONE E RISCHI ASSUNTI

- indirizzo dei comportamenti dei Consulenti Finanziari verso il raggiungimento di obiettivi in un **quadro di regole** volte al controllo dei rischi aziendali
- sistemi di remunerazione allineati con le politiche di prudente gestione dei **rischi finanziari e non** (ivi inclusi rischi legali e reputazionali), coerentemente con quanto definito nell'ambito del Risk Appetite Framework sia del Gruppo Intesa Sanpaolo che del Gruppo Fideuram



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

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



#### MERITO

- **flessibilità retributiva**: i premi sono legati ai risultati raggiunti e ai rischi assunti
- **competitività**: attenzione alle risorse destinarie di una remunerazione complessiva competitiva rispetto al mercato
- **riconoscimento** ai migliori performer di premi superiori rispetto alla media



#### EQUITÀ

- **differenziazione** dei target retributivi e dell'incidenza della componente non ricorrente sulla remunerazione globale in funzione della seniority e del ruolo di coordinamento



#### NEUTRALITÀ RISPETTO AL GENERE

- **riconoscimento di un pari livello di remunerazione**, a parità di attività svolta, indipendentemente dal genere



#### AUTOFINANZIAMENTO della spesa derivante dall'applicazione delle policy entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie

- meccanismi di **autofinanziamento** del monte incentivi in funzione della redditività e dei risultati raggiunti dal Gruppo e dalla Divisione
- **opportuni cap** sia al monte incentivi sia all'entità dei premi individuali



#### RISPETTO DEI REQUISITI NORMATIVI

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

## La segmentazione del personale

I Consulenti Finanziari sono in primis distinti in CF con o senza incarico accessorio.

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

I Consulenti Finanziari senza incarico accessorio sono invece distinti in cluster sia sulla base della redditività lorda generata che della ricchezza finanziaria gestita (i.e. CF PWA, CF Top, CF Executive, CF Senior, CF Professional e CF Junior).

Le Disposizioni di Banca d'Italia di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sez. I, della Circolare n. 285 rendono necessaria una valutazione, istruita, indirizzata e coordinata con la Capogruppo Intesa Sanpaolo, volta ad identificare l'eventuale presenza di Consulenti Finanziari la cui attività

abbia un impatto significativo sui profili di rischio, tenuto anche conto dei criteri applicativi contenuti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo.

In applicazione del Regolamento RTS, in linea con gli Orientamenti EBA e d'intesa con la Capogruppo ISP, cui compete coordinare il processo di identificazione del "personale più rilevante" a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, sono stati classificati come Risk Taker di Gruppo (Consulenti Finanziari la cui attività abbia un impatto significativo sui profili di rischio), cui applicare la disciplina prevista per i Risk Taker del Gruppo Intesa Sanpaolo, i seguenti cluster di Consulenti Finanziari:

- Area Manager escludendo dal perimetro le altre figure di coordinamento commerciale di rete con contratto accessorio - cd. Divisional Manager e Regional Manager, in quanto privi di poteri decisionali o di rappresentanza e, nell'esercizio della propria attività di coordinamento commerciale, sottoposti a pervasivi poteri di indirizzo e di controllo della Società per la quale operano;
- Consulenti Finanziari con o senza contratto accessorio cui sia stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro, ai sensi dei criteri quantitativi di cui all'art. 4 del Regolamento RTS.

Diversamente, con riguardo ai Consulenti Finanziari con o senza contratto accessorio della Rete SPI cui sia stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 euro ed inferiore a 750.000 euro, la Società si avvale della facoltà di esclusione di tali soggetti dalla presunzione di appartenenza alla categoria dei Risk Taker, così come previsto dall'art. 4 del Regolamento RTS relativo ai criteri quantitativi.

### **La struttura della remunerazione**

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

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

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

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

Dette provvigioni permettono di:

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

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

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

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

In aggiunta alla remunerazione "ricorrente", la Società, in linea con le prassi di mercato, riconosce alle proprie reti distributive una componente "non ricorrente" che è rappresentata da provvigioni corrisposte a fini di incentivazione per indirizzare l'attività commerciale delle Reti al raggiungimento di specifici obiettivi, tenendo in debita considerazione le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo della Rete sia la correttezza nella relazione con il cliente.

In particolare, per l'anno 2021 la remunerazione non ricorrente è composta dalle seguenti componenti di natura monetaria:

- il Piano di Incentivazione annuale (vedi paragrafo "Piano di incentivazione annuale");
- il Fidelity Plan destinato ai Consulenti Finanziari con incarico accessorio o Premio di fedeltà destinato ai Consulenti Finanziari senza incarico accessorio;
- il Piano di Incentivazione a lungo termine 2018-2021 (vedi paragrafo "Piano di incentivazione a lungo termine 2018-2021 per i Consulenti Finanziari").

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

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

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

In conformità con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo, sono stabiliti ex ante limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione non ricorrente. Tale limite massimo alla retribuzione non ricorrente è stato determinato a tratto generale nel 100% della remunerazione ricorrente con l'eccezione dei Consulenti Finanziari identificati come Risk Taker di Gruppo cui è assegnato un cap del 200% della remunerazione ricorrente.



Inoltre, a partire dal 2021 è esteso l'innalzamento a 2:1 del rapporto tra la remunerazione non ricorrente e ricorrente (cap) anche ai Consulenti Finanziari destinatari dell'offerta di reclutamento<sup>2</sup> finalizzata a garantire e remunerare il trasferimento delle masse.

### **Piano di incentivazione annuale**

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

In continuità e coerenza con il modello di servizio della Rete SPI e nel rispetto dei principi volti ad incentivare i Consulenti Finanziari ad agire nel miglior interesse del cliente, il Piano di Incentivazione 2021 è volto principalmente a:

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

Al Piano di Incentivazione annuale partecipano tutti i Consulenti Finanziari che non siano oggetto di un'offerta di reclutamento e già in struttura al 1° gennaio 2021<sup>3</sup>.

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

Il Sistema di Incentivazione dei Consulenti Finanziari è autofinanziato poiché i Consulenti Finanziari sono liberi professionisti con mandato di agenzia la cui remunerazione non ricorrente è rappresentata da provvigioni definite come percentuale dei ricavi lordi realizzati dalla Società cui appartengono per i servizi di gestione/assistenza dei clienti (c.d. PayIn). È comunque definito un bonus pool massimo relativo alle Reti del Gruppo Fideuram che rappresenta l'ammontare massimo delle risorse finanziarie stanziabili a supporto del Piano incentivante annuale 2021.

Al fine di rafforzare la coerenza del Piano di Incentivazione con la Risk Tolerance di Gruppo, il bonus pool massimo è soggetto ad un meccanismo di correzione che prevede un'eventuale riduzione, fino all'azzeramento, in caso di mancato rispetto dei limiti hard e/o soft fissati nel RAF del Gruppo Fideuram per i rischi non finanziari (i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Valutazione Integrata dei Rischi).

Al fine di rendere il Piano di incentivazione 2021 della Rete SPI risk-adjusted e coerente con la risk strategy, le caratteristiche e gli indicatori (KPI) sui quali il sistema si basa sono stati definiti a partire dal RAF di Divisione che costituisce l'assessment dei rischi del business specifico.

In particolare, il Piano di Incentivazione prevede un Bonus Produzione sulla Raccolta Netta Totale (RNT) che ha la finalità di riconoscere le performance individuali in termini di RNT generata dalle azioni commerciali, premiando la crescita (in termini di RNT) sostenibile nel tempo

---

<sup>2</sup> In conformità con le Disposizioni di Vigilanza e in linea con le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo ISP, al fine di attrarre i migliori talenti è prevista un'offerta di reclutamento attrattiva e competitiva nei confronti del mercato. Nell'ambito dell'offerta sono previsti diversi pacchetti simili nella struttura ma che si differenziano per durata temporale. Tali pacchetti prevedono i pacchetti prevedono:

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

<sup>3</sup> Per i Consulenti Finanziari con scadenza del pacchetto d'ingresso nel corso del 2021 (o inseriti nel 2021 senza pacchetto) la partecipazione al sistema incentivante dipenderà dal mese di inserimento.

derivante dallo sviluppo della nuova clientela e della clientela esistente nonché dall'attività di reclutamento di nuovi Consulenti Finanziari.

Per i CF senza incarico accessorio, il Bonus Produzione prevede diversi schemi di incentivazione in funzione della segmentazione della Rete.

Con riferimento invece ai CF con incarico accessorio, il Bonus Produzione è funzione del grado di raggiungimento delle performance conseguite dall'intero gruppo di CF supervisionati.

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

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

- un «indicatore di qualità» che presidia la percentuale di clienti con profilo MiFID aggiornato;
- un «indicatore di antiriciclaggio» che presidia la percentuale di QAV validi;
- un «indicatore di rischio» che presidia la percentuale di clienti con portafoglio adeguato rispetto al profilo finanziario attribuito.

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

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

In particolare, la coerenza è garantita dall'attribuzione ai Consulenti Finanziari "indicatore di qualità" collegato alla profilatura della clientela.

Si precisa che, in coerenza con il suddetto Regolamento, nel corso dell'anno sarà rivisto il questionario di profilatura della clientela al fine di acquisire nell'ambito del processo di aggiornamento della profilatura stessa anche le preferenze ESG dei clienti.

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

- condizioni di accesso individuale in quanto sono in ogni caso esclusi dal Sistema Incentivante tutti i Consulenti Finanziari destinatari di due richiami scritti o di un provvedimento di sospensione, fatta eccezione per casi che verranno adeguatamente motivati dal Comitato Disciplinare<sup>4</sup> in occasione dell'irrogazione del provvedimento stesso.;
- condizioni di malus: ciascuna quota è soggetta a un meccanismo di correzione ex post – cosiddette malus condition – secondo il quale il relativo importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti potranno essere decurtati, fino ad azzerarsi,

<sup>4</sup> Il Comitato Disciplinare è composto dai seguenti membri con diritto di voto:

- Responsabile Coordinamento Rete Consulenti Finanziari (che ricopre anche il ruolo di Presidente)
- Responsabile Audit
- Responsabile Legale

Le riunioni saranno validamente costituite con la presenza di tutti i membri; il Comitato delibera a maggioranza

nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime di attivazione;

- meccanismi di claw-back: meccanismi di restituzione di premi già corrisposti nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile, nell'ambito di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia nonché comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

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

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

In particolare, per i Consulenti Finanziari (siano essi identificati o meno quali Risk Taker di Gruppo) con remunerazione non ricorrente superiore al 100% della remunerazione ricorrente e alla soglia di materialità<sup>5</sup> è previsto, a seconda dei casi:

- il differimento dal 40% al 60% della componente non ricorrente, assegnata in rate su un orizzonte temporale di 5 anni per i percettori di un importo particolarmente elevato<sup>6</sup>, di 4 anni per i CF identificati come Risk Taker di Gruppo e di 3 anni per i CF non identificati come Risk Taker di Gruppo;
- l'assegnazione di una quota significativa (pari ad almeno il 50% e fino al 60%) in strumenti finanziari, equamente bilanciate tra retribuzione *up front* e retribuzione differita;
- un periodo di mantenimento (*retention period*) della remunerazione non ricorrente corrisposta in strumenti finanziari (un anno sia per la componente up-front sia per quella differita).

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

Infine, nei casi di:

---

<sup>5</sup> SPI, in linea con quanto previsto dal Gruppo ISP, definisce una soglia di materialità differenziata per cluster di personale, oltre la quale la remunerazione non ricorrente è considerata "rilevante".

In particolare:

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

<sup>6</sup> Ai sensi delle Politiche, per il triennio 2019-2021, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.

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

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

### Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 per i Consulenti Finanziari

In concomitanza con l'avvio del Piano di Impresa 2018-2021 di Intesa Sanpaolo, è stato previsto un Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 (LTIP) per i Consulenti Finanziari delle Reti Fideuram e Sanpaolo Invest finalizzato a sostenere il raggiungimento dei risultati previsti dal Piano d'Impresa per la Divisione Private Banking e a perseguirne il mantenimento nel tempo.

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

<b>Beneficiari</b>	Beneficiari suddivisi in due categorie:	
	<b>Consulenti Finanziari Risk Taker</b> identificati in base ai criteri qualitativi e, da almeno due anni, in base ai criteri quantitativi	<b>Restanti Soggetti</b> , compresi i Risk Taker identificati come tali in base ai criteri quantitativi per un periodo non superiore a un anno
<b>Strumento finanziario</b>	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	Cash
<b>Condizioni di attivazione (gate)</b>	<p>In linea con gli altri Sistemi di Incentivazione sono previste le seguenti condizioni di attivazione a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo e di Gruppo Fideuram:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Gruppo Intesa Sanpaolo <ul style="list-style-type: none"> <li>• CET1 <math>\geq</math> RAF</li> <li>• NSFR <math>\geq</math> RAF</li> <li>• Risultato Corrente Lordo positivo (solo per i Risk Taker del Piano)</li> </ul> </li> <li>Gruppo Fideuram <ul style="list-style-type: none"> <li>• CET1 <math>\geq</math> RAF</li> <li>• NSFR <math>\geq</math> RAF</li> <li>• Risultato Corrente Lordo positivo</li> </ul> </li> </ol> <p>Inoltre, in aggiunta alle precedenti sono previste le seguenti condizioni individuali collegate a obiettivi di conformità specifici per il business della consulenza finanziaria:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Singolo Consulente Finanziario <ul style="list-style-type: none"> <li>• «indicatore di qualità» <math>\geq</math>% crescente per ogni anno di Piano (clienti con profilo MiFID aggiornato)</li> <li>• «indicatore di antiriciclaggio» <math>\geq</math>% crescente per ogni anno di Piano (Questionari Adeguata Verifica AML validi)</li> </ul> </li> </ol>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «indicatore di rischiosità» <math>\geq</math>% crescente per ogni anno di Piano (clienti adeguati al profilo di rischio MiFID)</li> </ul>
<b>Performance Accrual Period</b>	In linea con il Piano d'Impresa 2018-2021
<b>Condizioni di Performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condizioni di Performance a livello aziendale: Commissioni nette al 2021 generate dalle Reti di Fideuram ISPB e Sanpaolo Invest</li> <li>• Condizioni di Performance a livello individuale: Crescita della Raccolta Netta Totale nel quadriennio di Piano e redditività prospettica della stessa (espressa dal rapporto tra Raccolta Netta Totale e Valore Aggiunto Lordo<sup>7</sup>)</li> </ul>
<b>Meccanismi di correzione</b>	<p>Al fine di rafforzare il collegamento del Piano con i rischi non finanziari di particolare rilevanza in questo contesto di business sono stati previsti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un meccanismo di correzione ex ante del bonus pool (i.e. decurtazione del bonus pool fino all'azzeramento in caso di: valutazione integrata dei rischi superiore ai limiti previsti nel RAF del Gruppo Fideuram e/o Perdite Operative superiori al limite previsto nel RAF del Gruppo Fideuram e, in quest'ultimo caso, proporzionale al rapporto tra l'ammontare complessivo delle Perdite Operative l'utile netto del Gruppo Fideuram)</li> <li>• un meccanismo di correzione ex post del premio individuale (i.e. decurtazione del 25% del premio maturato per i Consulenti Finanziari nei confronti dei quali vi siano 2 provvedimenti di richiamo scritto assunti dal Comitato Disciplinare nel quadriennio 2018-2021)</li> </ul>
<b>Schemi di payout</b>	Payout a partire dal 2022 secondo gli schemi di corresponsione previsti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo per i diversi cluster di popolazione
<b>Condizioni di Malus</b>	<p>Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni maturate e soggette a differimento fino all'azzeramento di tali quote</p> <p>Le malus condition sono simmetriche alle condizioni di attivazione</p>
<b>Compliance breach individuali e Clawback</b>	<p>Compliance breach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• prevista l'esclusione dei Consulenti Finanziari nei confronti dei quali individualmente, sono deliberati dal Comitato Disciplinare provvedimenti di sospensione dall'attività, fatta eccezione per i casi adeguatamente motivati dal Comitato Disciplinare stesso</li> <li>• prevista l'esclusione dei Consulenti Finanziari nei confronti dei quali siano imputati individualmente reclami fondati e di valore economico superiore a 15.000 €</li> </ul>

<sup>7</sup> Il Valore Aggiunto Lordo (di seguito VAL) è un indicatore sintetico introdotto come "proxy" della redditività della manovra commerciale dei Consulenti Finanziari che esprime il valore incrementale prospettico generato in un anno solare dalle azioni commerciali.

	Meccanismi di claw-back coerenti con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo
--	---

**Risoluzione del rapporto di agenzia**

Per quanto concerne, infine, il trattamento di fine rapporto, non sono previsti in linea generale trattamenti diversi da quelli fissati dal Contratto di Agenzia che fa riferimento all'Accordo Economico Collettivo (AEC) per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore del commercio.

**Divieto di hedging**

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

Le Società richiedono ai Consulenti Finanziari, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione e nei relativi meccanismi. A tal fine, nell'ambito delle regole di attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, il Gruppo Intesa Sanpaolo definisce altresì le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che se effettuati, direttamente o indirettamente, dai Risk Taker potrebbero costituire forme di hedging rispetto all'esposizione ai rischi conseguente all'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.