



FIDEURAM
INTESA SANPAOLO
PRIVATE BANKING

**SINTESI DELLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE DI
FIDEURAM – INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING**

2026

Sommario

PREMESSA	3
REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE CHE HA UN IMPATTO SOSTANZIALE SUL PROFILO DI RISCHIO DI FIDEURAM	4
POLITICHE DI INCENTIVAZIONE E REMUNERAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI	5
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	12
Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 per i Consulenti Finanziari	12
Risoluzione del rapporto di agenzia	16
Divieto di hedging	16

PREMESSA

Le Politiche di remunerazione e incentivazione (di seguito le "Politiche") di Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A. (di seguito anche "Fideuram" o la "Banca") 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 Fideuram applicabili sia ai dipendenti sia alle Reti distributive dei 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 Banca ha instaurato un rapporto di lavoro subordinato.

Si precisa che con particolare riferimento ai dipendenti, Fideuram 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/20260330_Relazione_Remunerazioni_it.pdf).

Con riferimento ai dipendenti Fideuram 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, la cd. CRD;
- nel Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi (cd. CRR) come modificato dal Regolamento (UE) 2024/1623 (cd. CRR III);
- nel Regolamento delegato (UE) 923/2021 (Regulatory Technical Standards – RTS) che attua ed integra quanto previsto dalla CRD relativamente all'identificazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (Risk Taker) tramite la previsione di norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri di identificazione qualitativi e quantitativi;
- negli "Orientamenti dell'EBA per sane politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE" (di seguito "Orientamenti EBA");
- nel Regolamento (UE) 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari;
- 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"), che danno attuazione in Italia alla CRD, agli Orientamenti EBA, al Regolamento (UE) n. 923/2021 e al Regolamento (UE) n. 637/2021 – cd. Implementing Technical Standards – successivamente aggiornato dal Regolamento UE n. 3172/2024 che disciplina le modalità di *disclosure* dell'informativa in materia di remunerazione;

- limitatamente alla prestazione dei servizi e attività di investimento, nel Regolamento Intermediari adottato dalla Consob con delibera n. 20307 del 15 febbraio 2018 nella Direttiva 2014/65/UE (cd. MiFID II) e nel Regolamento delegato (UE) 2017/565 e negli Orientamenti elaborati dall'ESMA, concernenti "Politiche e prassi retributive (MIFID)".

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

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 Fideuram - cd. "Risk Taker di Legal Entity" - sono definiti in conformità con la CRD e il Regolamento (UE) 923/2021 (di seguito il "Regolamento" o anche "RTS") che integra le previsioni di cui all'articolo 92, paragrafo 3 della Direttiva. Pertanto, i criteri di identificazione dei Risk Taker sono individuati sia nella Direttiva che nel Regolamento e si distinguono in:

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

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

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

A livello nazionale, la Circolare della Banca d'Italia 285/2013 rinvia, per l'identificazione del personale più rilevante, ai criteri previsti dalla CRD e dal Regolamento, evidenziando la necessità di individuare e applicare criteri aggiuntivi, se necessario, per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti.

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

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

In base alle normative sopra citate, il numero dei Risk Taker identificati al 1° primo giorno lavorativo gennaio 2026 ammonta a 144, di cui 122 identificate anche come Risk Taker del Gruppo Intesa Sanpaolo in pari data (vedi paragrafo "segmentazione del personale").

POLITICHE DI INCENTIVAZIONE E REMUNERAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI

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

Il processo per la predisposizione e verifica delle "Politiche di remunerazione e incentivazione dei Consulenti Finanziari delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest – SPI – e IW Private Investment – IWPI" (di seguito collettivamente anche le "Reti") prevede che l'Area di Coordinamento Affari 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

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



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

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



MERITO

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



EQUITÀ

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



NEUTRALITÀ RISPETTO AL GENERE

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



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

- incentivi in funzione della redditività e dei risultati raggiunti **in relazione al monte premi**
- **opportuni cap** sia al monte incentivi sia all'entità dei premi individuali



RISPETTO DEI REQUISITI NORMATIVI

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

La segmentazione del personale

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

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

I Consulenti Finanziari senza incarico accessorio sono invece distinti in cluster 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 per Fideuram e SPI e CF Top, CF Professional e CF Senior per la rete IWPI).

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

Inoltre, in aggiunta alla suddetta Rete tradizionale, la Banca, al fine di promuovere un servizio di consulenza finanziaria digitale, ha costituito una Rete digitale composta da un team di consulenti che svolgono attività di consulenza e collocamento a distanza (i "Direct Banker" o "DB") nell'ambito della struttura Remote Advisory della Banca Diretta di Fideuram. I Direct Banker ai fini della segmentazione sono considerati come 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.

Ai sensi della normativa applicabile, tra i Consulenti Finanziari con e senza incarico accessorio e i Direct Banker sono stati identificati quelli che hanno un impatto significativo sui profili di rischio di Fideuram (Risk Taker di Legal Entity) e del Gruppo Intesa Sanpaolo (Risk Taker di Gruppo).

Nello specifico, al primo giorno lavorativo dell'anno sono identificati come Risk Taker di Legal Entity 105 Consulenti Finanziari (tra cui i 20 Area Manager), tutti identificati anche come Risk Taker di Gruppo.

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 senza incarico accessorio, sono percentuali prefissate dei ricavi lordi (ricorrenti e up front, cd. PayOut) della Società derivanti dalle commissioni percepite sui prodotti collocati/servizi prestati ai clienti in portafoglio (cd. PayIn); tali percentuali sono differenti in funzione della tipologia prodotti o servizi sottoscritti e sono regolate nel contratto di agenzia.

Dette provvigioni permettono di:

- remunerare i CF responsabili dell'attività di collocamento, gestione e assistenza della clientela;
- 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 aziendali di lungo periodo delle Reti sia la correttezza nella relazione con il cliente.

In particolare, per l'anno 2026 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 2026-2029 (vedi paragrafo "Piano di incentivazione a lungo termine 2026-2029 per i Consulenti Finanziari").

Infine, costituiscono remunerazione non ricorrente anche eventuali componenti sia di breve sia di lungo termine, legate alla permanenza in azienda (patti di stabilità, di non concorrenza, una tantum di retention) o eccezionali (bonus d'ingresso, buy-out).

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

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

Rapporto tra la remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente

In conformità con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo, sono stabiliti ex ante limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione non ricorrente. Come approvato dall'Assemblea con maggioranza qualificata, tale limite massimo alla retribuzione non ricorrente è stato incrementato –fino al 200% della remunerazione ricorrente per i Consulenti Finanziari e i Direct Bankers identificati come Risk Taker di Gruppo e ai Consulenti

Finanziari destinatari dell'offerta di reclutamento¹ finalizzata a garantire e remunerare il trasferimento delle masse.

Inoltre, in applicazione della facoltà attribuita nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo, Fideuram ha esteso l'innalzamento a 2:1 del rapporto tra la remunerazione non ricorrente e ricorrente anche ai Consulenti Finanziari e i Direct Banker non identificati come Risk Taker. Tale innalzamento del rapporto tra la remunerazione non ricorrente e ricorrente è volto a sostenere la crescita e lo sviluppo delle Reti introducendo un importante elemento di attraction e retention delle risorse nonché ad uniformare il limite massimo della remunerazione non ricorrente dei CF a quello già previsto per il personale dipendente operante nello stesso segmento di business in altre banche del Gruppo.

Piano di incentivazione annuale

Il Piano di Incentivazione annuale delle Reti Fideuram, SPI e IWPI (di seguito anche il "Piano") 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 delle Reti e nel rispetto dei principi volti ad incentivare i Consulenti Finanziari ad agire nel miglior interesse del cliente, il Piano di Incentivazione 2026 è volto principalmente a:

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

Al Piano di Incentivazione annuale partecipano tutti i Consulenti Finanziari (inclusi i Direct Banker) che non siano destinatari di un'offerta di reclutamento e siano in struttura al 1° gennaio 2026².

Nel quadro di quanto previsto nei Sistemi di Incentivazione del Gruppo, il Piano 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 Piano 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 a tutte le Reti che rappresenta l'ammontare massimo delle risorse finanziarie stanziabili a supporto del Piano di incentivazione annuale 2026 (c.d. bonus pool massimo).

¹ 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 Fideuram;
- 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.

² Per i Consulenti Finanziari non destinatari di un'offerta di reclutamento che saranno inseriti nel corso del 2026 la partecipazione al sistema incentivante dipende dal mese di inserimento.

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

- riduzione del 10% del bonus pool massimo in funzione del grado di scostamento dal livello target di EVA (Economic Value Added) Economica della Divisione Private Banking, al fine di rafforzare il collegamento con le metriche di Pillar 2;
- riduzione, fino all'azzeramento, in caso di mancato rispetto dei livelli 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 rafforzare la coerenza del Piano di Incentivazione con la Risk Tolerance di Gruppo.

Al fine di rendere il Piano di incentivazione 2026 delle Reti risk-adjusted e coerente con la risk strategy, le caratteristiche e gli indicatori (KPI) sui quali il sistema si basa sono stati definiti a partire dal RAF di Divisione che costituisce l'assessment dei rischi del business specifico.

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

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. 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 KPI³ sono identificati:

- un «indicatore di qualità» che presidia la percentuale di clienti con profilo MiFID aggiornato;
- un «indicatore di antiriciclaggio» che presidia la percentuale di Questionari di Adeguata Verifica AML (QAV) validi;
- un «indicatore di rischio» che presidia la percentuale di clienti con portafoglio adeguato rispetto al profilo finanziario attribuito;
- un «controllo di riserva» che verifica la coerenza tra il controvalore dei prodotti che soddisfano l'obiettivo di Riserva presenti nel portafoglio del cliente con l'ammontare minimo dichiarato dal cliente in sede di profilatura;
- un «controllo di Investimento di Lungo Periodo» che verifica la coerenza tra la percentuale dei prodotti finanziari nel portafoglio del cliente caratterizzati da un orizzonte temporale o durata residua superiore a cinque anni, con la percentuale massima dichiarata dal cliente in sede di profilatura;
- un «controllo di Complessità» che verifica il grado di comprensibilità della struttura dei prodotti finanziari in coerenza con la conoscenza ed esperienza del cliente dichiarata in sede di profilatura;
- un «controllo di Concentrazione di Prodotti Complessi» che verifica l'eccessiva

³ Per i Consulenti Finanziari con incarico accessorio, gli indicatori vengono determinati con riferimento al portafoglio clienti dei Consulenti Finanziari supervisionati.

- concentrazione di titoli a elevata complessità nel portafoglio del cliente;
- un «controllo di Concentrazione Emittenti» che verifica un'eccessiva assunzione di rischio verso un singolo emittente;
- un «controllo di Concentrazione Valutaria» che verifica un'eccessiva esposizione del cliente su titoli obbligazionari, azionari e certificati in valute diverse dall'Euro;
- un «controllo di Frequenza» che verifica un'eccessiva movimentazione del portafoglio in base al profilo finanziario del cliente.

Inoltre, per i Regional Manager è previsto altresì un indicatore che monitora il numero e la qualità di due diligence commerciali effettuate nei tempi indicati da Audit reti.

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

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

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

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

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

- condizioni di accesso individuale in quanto sono in ogni caso esclusi dal Sistema Incentivante tutti i Consulenti Finanziari destinatari di due richiami scritti o di almeno un provvedimento di sospensione dall'attività, fatta eccezione per casi che verranno adeguatamente motivati dal Comitato Disciplinare⁴ in occasione dell'irrogazione del provvedimento stesso;
- condizioni di malus: ciascuna quota è soggetta a un meccanismo di correzione ex post – cosiddette malus condition – secondo il quale il relativo importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti potranno essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime di attivazione;
- meccanismi di claw-back: meccanismi di restituzione di premi già corrisposti nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile, nell'ambito di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale nonché comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Banca o per la clientela.

⁴ 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, Responsabile Controlli Operativi. Le riunioni sono validamente costituite con la presenza di tutti i membri; il Comitato delibera a maggioranza con prevalenza del voto del Presidente in caso di parità. (vedi Regolamento del Comitato Disciplinare).

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 materialità⁵ 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 elevato⁶, 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:

- 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 2026-2029 per i Consulenti Finanziari

La Società ha previsto un Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2026-2029 (LTIP) per i Consulenti Finanziari delle Reti finalizzato a sostenere il raggiungimento dei risultati previsti dal

⁵ Fideuram, 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 150.000€.

⁶ Ai sensi delle Politiche, per il triennio 2025-2027, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione non ricorrente superiore a 400.000 €.

Piano d'Impresa del Gruppo Intesa Sanpaolo per la Divisione Private Banking e a perseguirne il mantenimento nel tempo.

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

Beneficiari	Beneficiari suddivisi in due categorie:	
	Consulenti Finanziari Risk Taker identificati all'avvio del Piano ⁷	Restanti Soggetti
Strumento finanziario	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	Contanti
Funding e meccanismo di correzione del bonus pool per i rischi non finanziari	<p>In termini generali il Piano è autofinanziato dalle commissioni generate nel periodo. Per ragioni prudenziali, in coerenza con il precedente Piano, è definito un limite massimo di spesa (c.d. bonus pool massimo delle Reti) pari a 200 mln€ rispetto ad una previsione di spesa pari a 140 mln€, calcolata a fronte del raggiungimento da parte di tutti i beneficiari del 100% degli obiettivi.</p> <p>Il bonus pool massimo è soggetto a meccanismi di correzione (i.e. riduzione del bonus pool massimo, fino all'azzeramento, in caso di mancato rispetto dei livelli fissati nel RAF del Gruppo Fideuram per i rischi non finanziari di Divisione Private Banking - valutazione integrata dei rischi e rischio collegato alle Perdite Operative; meccanismo correttivo collegato allo scostamento dal livello target di EVA Economica di Divisione Private Banking).</p>	
Condizioni di attivazione (gate)	<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"> Gruppo Intesa Sanpaolo, che devono essere raggiunte in ciascun anno di durata del Piano: <ul style="list-style-type: none"> CET1 \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo Coefficiente di leva finanziaria \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo NSFR \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo (solo per i Risk Taker del Piano) <p>Inoltre, è prevista la verifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> al momento di avvio (i.e. 2026) e a termine del Piano dell'esito dell'ICAAP; al termine del Piano delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza a cui potrebbe conseguire un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del premio maturato. 	

⁷ Si intendono gli Area Manager e coloro che sono identificati come Risk Taker, da almeno due anni, in base ai criteri quantitativi.

2. Gruppo Fideuram, che devono essere raggiunte in ciascun anno di durata del Piano:

- CET1 \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo
- Coefficiente di leva finanziaria \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo
- MREL \geq Early Warning previsto nel RAF di Fideuram
- NSFR \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo
- Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo

Inoltre, in aggiunta alle precedenti sono previste le seguenti condizioni individuali:

3. Gate di "conformità" collegato a obiettivi di compliance specifici per il business della consulenza finanziaria:

- indicatore di qualità \geq % crescente nell'arco di Piano (% clienti con profilo MiFID aggiornato)
- indicatore di antiriciclaggio \geq % crescente nell'arco di Piano (% Questionari Adeguata Verifica AML validi)
- indicatore di rischiosità \geq % crescente nell'arco di Piano (% clienti adeguati al profilo di rischio MiFID)
- controllo di riserva \geq % crescente nell'arco di Piano (clienti con controvalore dei prodotti che soddisfano l'obiettivo di Riserva presenti nel portafoglio coerenti con l'ammontare minimo dichiarato dal cliente in sede di profilatura)
- controllo di investimento di lungo periodo \geq % crescente nell'arco di Piano (clienti con percentuale dei prodotti finanziari nel portafoglio caratterizzati da un orizzonte temporale o durata residua superiore a cinque anni coerenti con la percentuale massima dichiarata in sede di profilatura)
- controllo di complessità \geq % crescente nell'arco di Piano (clienti con grado di comprensibilità della struttura dei prodotti finanziari coerente con la conoscenza ed esperienza dichiarata in sede di profilatura)
- controllo di concentrazione di prodotti complessi \geq % crescente nell'arco di Piano (clienti con eccessiva concentrazione di titoli a elevata complessità nel portafoglio)
- controllo di concentrazione emittenti \geq % crescente nell'arco di Piano (clienti con eccessiva assunzione di rischio verso un singolo emittente)
- controllo di concentrazione valutaria \geq % crescente nell'arco di Piano (clienti con eccessiva esposizione su titoli obbligazionari, azionari e certificates in valute diverse dall'Euro)
- controllo di frequenza \geq % crescente nell'arco di Piano (clienti con eccessiva movimentazione del portafoglio in base al profilo finanziario)

4. Assenza di reclami fondati imputati individualmente e di valore economico superiore, nel quadriennio, a 15.000 € e, in ciascun anno, a 5.000€

	5. Superamento del corso relativo al collocamento di prodotti di Longevity & Protection Insurance
Performance Accrual Period	In linea con il Piano d'Impresa del Gruppo Intesa Sanpaolo 2026-2029
Condizioni di Performance	<ul style="list-style-type: none"> • Condizioni di Performance a livello di Divisione Private Banking: Proventi Operativi Netti (PON) al 2029 • Condizioni di Performance a livello individuale (o di gruppo supervisionato per i CF con incarico accessorio): crescita del Valore Aggiunto Lordo con monitoraggio della crescita dimensionale (Raccolta Netta Totale - RNT)
Moltiplicatori/ Demoltiplicatori del premio	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Bonus/Malus collegato alla RNT</u> (i.e. per i CF senza incarico accessorio, riduzione, conferma o incremento del premio in funzione degli anni di Piano in cui la RNT generata sia positiva); 2. <u>Malus collegati a prospettive ESG</u>: <ol style="list-style-type: none"> i. <i>Social</i>: per i soli CF con incarico accessorio delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI (per quest'ultima il malus si applica solo agli Area Manager), riduzione del premio in funzione del mancato raggiungimento del target di CF giovani under 35 da inserire nell'arco di Piano; ii. <i>Governance</i>: per i soli Area Manager e Divisional Manager delle Reti Fideuram e Sanpaolo Invest, riduzione del premio in funzione del mancato raggiungimento dell'obiettivo di nomina/promozione di donne manager nell'arco di Piano; 3. <u>Bonus/Malus collegato alla coraltà dei risultati dei CF supervisionati</u> (i.e. per i CF con incarico accessorio – incremento/riduzione del premio in funzione del numero di CF supervisionati andati a bonus).
Condizioni di accesso individuale (c.d. compliance breach)	<p>È prevista l'esclusione dei CF nei confronti dei quali individualmente sono deliberati dal Comitato Disciplinare provvedimenti di sospensione dall'attività, fatta eccezione per i casi adeguatamente motivati dal Comitato Disciplinare stesso.</p> <p>Inoltre, il premio maturato è soggetto ad un meccanismo di correzione in presenza di provvedimenti di richiamo scritto assunti dal Comitato Disciplinare nel quadriennio. In particolare, è prevista la decurtazione del 25% del premio maturato per i CF nei confronti dei quali vi siano 2 provvedimenti di richiamo scritto. In caso di eventuali ulteriori provvedimenti di richiamo nel corso del quadriennio è prevista la definitiva esclusione del CF dal LTIP.</p>
Schemi di payout	A partire dal 2030 secondo schemi di corresponsione differenziati a seconda della categoria dei CF e in funzione dell'ammontare della remunerazione non ricorrente complessiva e della sua incidenza rispetto alla remunerazione ricorrente
Condizioni di Malus	Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni maturate e soggette a differimento fino all'azzeramento di tali quote. L'assegnazione delle quote differite è soggetta, oltre alla verifica dei c.d. compliance breach individuali, a condizioni di malus simmetriche a quelle adottate come condizioni di attivazione.

<p>Clawback</p>	<p>Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2026 della Società</p> <p>In particolare, tale meccanismo prevede la restituzione del premio già erogato così come richiesto dalla normativa, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia nell'ambito di: iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale; comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Banca o per la clientela. Questo meccanismo può essere applicato nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione non ricorrente.</p>
<p>Trattamento in caso di eventi straordinari</p>	<p>Perdita del diritto alla partecipazione al Piano: in caso di interruzione del rapporto di agenzia antecedente alla data di maturazione del premio al di fuori dei casi sottoindicati.</p> <p>Liquidazione pro quota del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di agenzia per raggiungimento dei requisiti pensionistici, in caso morte o sopravvenuta invalidità permanente o malattia che determini la cessazione del rapporto, in caso di risoluzione consensuale⁸, in caso di cambio di controllo di Fideuram o cessione a terzi di una società da essa controllata.</p> <p>In caso di cambio di controllo della Capogruppo Intesa Sanpaolo, liquidazione anticipata pro rata in contanti.</p>

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.

La Società richiede ai Consulenti Finanziari e ai Direct Banker, 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

⁸ A condizione che intervenga dopo il 1° gennaio 2027, purché la risorsa abbia contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi del Piano ancorché pro tempore (i.e., si intende che la risorsa abbia raggiunto nell'ambito del Piano annuale una performance almeno pari al livello minimo in ciascuno degli anni di performance dal 2026 in poi conclusi alla data di cessazione).

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.