Sintesi
Politiche di remunerazione e incentivazione di Fideuram Vita

Anno 2023

INDICE

INDICE 2
PREMESSA 3
1. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2023 3
1.1 LE PROCEDURE DI ADOZIONE E DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 3
1.2 COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI DI ISV 5
1.3 PRINCIPI, SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 6
1.4 LA SEGMENTAZIONE DEL PERSONALE 7
1.5 INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE 7
1.6 LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI 7
1.7 SISTEMI DI INCENTIVAZIONE ANNUALI 8
1.8 MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE 12
1.9 PIANI DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE 13
1.10 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 19
1.11 SEVERANCE 19
1.12 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI 20
2. REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE 20
2.1 Individuazione dei soggetti appartenenti alle categorie di Personale Rilevante predefinite ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. m) 21
2.2 Individuazione dei soggetti appartenenti alle altre categorie di Personale Rilevante la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa ai sensi dell'art. 5, c. 2, lett. i), punto i) 21

PREMESSA

Le Politiche di remunerazione e incentivazione di Fideuram Vita (nel seguito "FV" o "Società") sono state definite in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Assicurativo Intesa Sanpaolo Vita (nel seguito "Gruppo ISV"), nonché con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo (nel seguito anche "Gruppo ISP") e, per quanto non in contrasto, non disciplinato o più restrittivo, nel rispetto delle disposizioni europee e nazionali che regolamentano il settore assicurativo con particolare riferimento a:

- Lettera IVASS al mercato del 9 aprile 2013;
- Regolamento IVASS n. 38 del 2018 (nel seguito il "Regolamento");
- Lettera al mercato IVASS del 5 luglio 2018;
- Regolamento (UE) 2019/2088, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari;
- EIOPA Opinion on the supervision of remuneration principles in the insurance and reinsurance sector" del 31 gennaio 2020 (pubblicato da EIOPA in data 7 aprile 2020);
- Regolamento Delegato UE 2021/1256, che ha modificato il Regolamento Delegato (UE) 2015/35 per quanto riguarda l'integrazione dei rischi di sostenibilità nella governance delle imprese di assicurazione e di riassicurazione;
- Direttiva Solvency II;
- Regolamento IVASS n. 44/2019 in materia di antiriciclaggio.

Tali Politiche di remunerazione e incentivazione descrivono:

- ruoli e responsabilità degli Organi Sociali e delle Strutture interne per l'adozione e l'aggiornamento delle Politiche;
- i Principi, Sistemi e Strumenti di remunerazione e incentivazione;
- le "Regole per l'individuazione del personale rilevante", in cui sono indicati i principi e criteri utilizzati per individuare il personale che ha un impatto sul profilo di rischio della Società.

1. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2023

1.1 LE PROCEDURE DI ADOZIONE E DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

In conformità al Regolamento e in linea con quanto previsto dalle "Linee guida in materia di remunerazione, incentivazione e identificazione del Personale Rilevante di Fideuram Vita", (nel seguito le "Linee Guida") si descrivono di seguito i principali ruoli e responsabilità degli Organi sociali e delle funzioni coinvolti nell'adozione e implementazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Fideuram Vita (nel seguito "Politiche").

L'*Assemblea ordinaria dei Soci*: (i) approva le Politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli Organi Sociali e del Personale Rilevante nonché quelle relative al restante Personale; (ii) determina l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche e stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati; (iii) approva, se del caso e ove previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo ISP e purché l'Assemblea di Capogruppo si sia espressa favorevolmente, con le maggioranze qualificate definite dalla normativa vigente, un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del

personale superiore al rapporto 1:1; (iv) approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari; (v) è informata almeno annualmente in merito alle modalità con cui sono state attuate le Politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), corredate di tutte le specifiche previste dall'art. 59 comma 1 e 2 del Regolamento.

Il *Consiglio di Amministrazione* definisce, sottopone all'Assemblea dei soci e riesamina con cadenza almeno annuale, le Politiche di Remunerazione e ne assicura la corretta attuazione e la coerenza con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, della strategia e degli obiettivi di lungo periodo, di assetto del governo societario e dei controlli interni. Nella definizione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione, il Consiglio di Amministrazione coinvolge le funzioni aziendali competenti nel processo, ognuna per le proprie responsabilità.

Il *Comitato per le Remunerazioni* istituito presso l'Ultima Società Controllante Italiana (USCI) Intesa Sanpaolo Vita ha funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione nelle attività concernenti le remunerazioni, ivi compresa la definizione delle politiche di remunerazione. Il Comitato è composto da esponenti non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, tra cui il Presidente. Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Il *Comitato per il Controllo Interno e i Rischi*, costituito anch'esso a livello di USCI nella sessione Controlli interni, in coerenza con i poteri e le attribuzioni previste nel relativo Regolamento, supporta il Consiglio di Amministrazione nel formulare pareri in ordine alla congruità delle proposte di scheda obiettivi in fase sia di attribuzione che di consuntivazione con riferimento ai Titolari di Funzioni Fondamentali[1] e AML della Società.

Personale e Organizzazione coordina il processo di definizione e attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, supportando il Comitato per le Remunerazioni.

Le Funzioni Fondamentali verificano con cadenza almeno annuale, ciascuna secondo le rispettive competenze e in linea con quanto previsto dall'art. 58 comma 1 del Regolamento, la corretta attuazione delle Politiche adottate da Intesa Sanpaolo Vita.

In particolare:

- *Audit* verifica la corretta applicazione delle Politiche sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa;
- *Compliance* verifica che le Politiche siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché del Codice Etico o degli altri standard di condotta applicabili alla Società, al Gruppo Intesa Sanpaolo Vita o al Gruppo Intesa Sanpaolo, al fine di limitare l'assunzione dei rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nella relazione con gli investitori. Inoltre, al fine di assicurare la conformità delle Politiche della Società rispetto alle Politiche del Gruppo ISV, nonché rispetto alle Politiche e alla normativa rilevante per il Gruppo Intesa Sanpaolo (ove applicabile), tale Funzione si coordina con la Funzione Chief Compliance Officer dell'USCI. Quest'ultima, a sua volta, si coordina

[1] Funzione di revisione interna, Funzione di verifica della conformità alle norme, Funzione di gestione dei rischi e Funzione attuariale.

con l'Area di Governo Chief Compliance Officer della Controllante per quanto di competenza;

- *Risk Management* partecipa al processo di definizione delle Politiche valutando l'allineamento della struttura della remunerazione e dei sistemi di incentivazione con il profilo di rischio del Gruppo Assicurativo e del Gruppo Intesa Sanpaolo coordinandosi con il Chief Risk Officer dell'USCI. Quest'ultimo, a sua volta, si coordina con l'Area di Governo Chief Risk Officer della Controllante per quanto di competenza.

1.2 COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI DI ISV

Agli Amministratori non esecutivi di FV, compreso il Presidente, nonché ai membri del Collegio Sindacale, è corrisposto esclusivamente un compenso fisso commisurato alla responsabilità e all'impegno. Non sono di norma previste componenti variabili del compenso, né bonus incentivanti rapportati ai risultati, né clausole di partecipazioni agli utili o diritti di sottoscrizione di azioni a prezzo predeterminato.

È presente un unico Amministratore con deleghe esecutive ovvero l'Amministratore Delegato.

A favore dell'Amministratore Delegato di Fideuram Vita è previsto un emolumento fisso per la carica. Inoltre, all'Amministratore Delegato di FV è riconosciuta una retribuzione fissa e una retribuzione variabile per il ruolo di Direttore Generale e *Risk Taker* del Gruppo Intesa Sanpaolo, di cui fa parte.

Infine, si precisa che a favore degli esponenti della Società è stipulata una polizza di assicurazione Directors and Officers Liability (c.d. "polizza D&O"), che ricomprende la copertura per la responsabilità civile.

1.3 Principi, sistemi e strumenti di remunerazione e incentivazione

In coerenza con le finalità e i principi adottati dal Gruppo Intesa Sanpaolo, le Politiche di remunerazione e incentivazione di Fideuram Vita si ispirano ai seguenti principi:

1.4 LA SEGMENTAZIONE DEL PERSONALE

Le Politiche di remunerazione e incentivazione si basano su logiche di segmentazione del personale che consentono di declinare operativamente i principi di merito, equità e neutralità rispetto al genere al fine di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale, nonché prevedere meccanismi di corresponsione della stessa specifici per i diversi *cluster* di personale. La distinzione della popolazione in macro-segmenti consente altresì di tenere conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti, sia nella declinazione delle politiche in specifici sistemi di remunerazione e di incentivazione, sia nell'adozione di decisioni retributive calibrate su ciascun macro-segmento.

In applicazione di tali logiche il personale della Società può essere suddiviso in tre macro-segmenti:

- *Personale Rilevante (inclusi i Risk Taker del Gruppo ISP)*;
- *Middle Management*[2];
- *Professional.*

1.5 INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE

La Società identifica il Personale Rilevante sulla base delle "Regole per l'individuazione del Personale Rilevante di Fideuram Vita" definite in coerenza con il Regolamento e in particolare degli articoli 2 c.1 lett. m) e 5 c.2 lett. i).

Nell'ambito del Personale Rilevante sono identificati 2 *sub cluster*:

I. Personale Rilevante - Categorie predefinite - che ricomprende:
   - il Direttore Generale
   - i Dirigenti con compiti strategici aventi il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società;
   - i Titolari delle Funzioni Fondamentali;

II. Altro Personale Rilevante.

Ai fini dell'inclusione nel novero del Personale Rilevante sono considerati i soggetti che hanno rivestito per almeno tre mesi nel corso dell'esercizio i ruoli e le posizioni da cui deriva la loro individuazione come Personale Rilevante ai sensi dei suddetti criteri.

Inoltre, in coerenza anche con la normativa applicabile alla Controllante Intesa Sanpaolo viene identificato il personale la cui attività ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo (c.d. *Risk Taker* di Gruppo ISP).

In FV l'Amministratore Delegato è identificato come *Risk Taker* del Gruppo ISP.

1.6 LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI

La retribuzione del personale si articola in:

[2] Si intendono tutti i Responsabili di unità Organizzative non già ricompresi nel cluster del Personale Rilevante.

- componente fissa, determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali e definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente;
- componente variabile (di breve e di lungo termine), collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti, oppure collegata alla permanenza in azienda (i.e. una tantum di retention) o di natura eccezionale, volta a favorire l'attraction di nuovo personale (i.e. *bonus* d'ingresso e buy-out). La Società, in linea con quanto previsto dal Gruppo Intesa Sanpaolo, non prevede l'attribuzione di bonus garantiti.

Nel rispetto della normativa di settore vigente, nonché delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo è previsto un limite massimo della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa pari a:

- **200%** per i ***Risk Taker* di Gruppo ISP** non appartenenti alle Funzioni Fondamentali e per specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business ad alta redditività (i.e. la filiera dei gestori Investimenti e i Responsabili delle unità aziendali che presidiano lo sviluppo e la gestione dei prodotti assicurativi);
- **100%** della remunerazione fissa per gli altri ruoli non appartenenti alle Funzioni Fondamentali;
- **33%** della remunerazione fissa per i Titolari delle Funzioni Fondamentali e al responsabile AML.

La remunerazione non può essere corrisposta in forme, strumenti o modalità elusivi delle disposizioni normative.

1.7 Sistemi di Incentivazione annuali

I Sistemi di Incentivazione annuali adottati dalla Società sono orientati al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo periodo previsti nel Piano d'Impresa, tengono conto del *Risk Appetite* e della *Risk Tolerance,* sia del Gruppo Assicurativo, sia del Gruppo ISP e sono finalizzati a favorire obiettivi di creazione di valore per l'anno in corso, in un quadro di sostenibilità, dato che i premi pagati sono correlati alle risorse finanziarie disponibili.

Si riporta di seguito uno schema sinottico dei meccanismi di funzionamento e delle principali caratteristiche dei Sistemi di Incentivazione annuali.

STEP	FINALITA'	MECCANISMO	
BONUS POOL	Solidità e sostenibilità in logica prudenziale	Gate e Funding	• **il bonus pool si attiva** solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità sia del Gruppo Assicurativo sia del Gruppo ISP, sono soddisfatte e se sussiste la condizione di sostenibilità economico – finanziaria (vedi par. 3.5.1) • **il livello di funding del bonus pool** a livello del Gruppo è definito – per quanto di rilievo per la USCI e le sue controllate – in base alle risorse disponibili sia a livello di Divisione che di Gruppo ISP derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti e corretti per i rischi non finanziari assunti (vedi par. 3.5.2)
BONUS ALLOCATION	Indirizzo dei comportamenti e dell'azione manageriale in coerenza con gli obiettivi di medio e lungo termine del Piano d'Impresa e in un quadro di prevenzione dei rischi	Sistemi di Incentivazione	**SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE** Sistema di incentivazione per il Personale Rilevante e il Middle Management **SPECIFICHE INIZIATIVE DI INCENTIVAZIONE** Sistema di incentivazione progettualità strategiche
BONUS PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/ monitoraggio degli effetti dell'azione manageriale nel tempo	Condizioni di accesso individuali	La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus e annulla la liquidazione delle quote differite da erogare nell'anno (vedi par. 3.5.5)
		Malus condition	La mancata verifica delle malus condition (simmetriche a quelle previste come gate) comporta la decurtazione, fino all'azzeramento, delle quote differite del bonus da erogare nell'anno (vedi par. 3.5.6)
		Claw-back	Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale (vedi par. 3.5.7)

Focus: Integrazione dei rischi di sostenibilità nei Sistemi di Incentivazione (Regolamento UE 2019/2088)

Le Politiche di remunerazione e incentivazione della Società 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 attribuendo, nell'ambito del Sistema di Incentivazione annuale, uno specifico KPI "ESG" al Personale Rilevante (inclusi i *Risk Taker* di Gruppo ISP) e al *Middle Management* tra gli obiettivi di azione strategica (vedi focus seguente).

I Sistemi di Incentivazione per il personale sono subordinati a condizioni di attivazione minime richieste dal Regolatore e 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, sia a livello di Gruppo Assicurativo sia di Gruppo ISP, nonché ai principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile, rappresentati dalla verifica della disponibilità di risorse economico-finanziarie sufficienti a soddisfare il fabbisogno di spesa. Le condizioni di attivazione sono declinate a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, di Gruppo Assicurativo e di Società. Il mancato raggiungimento anche di una sola delle condizioni comporta la non attivazione dei sistemi incentivanti.

L'ammontare del *bonus pool* disponibile per il Gruppo Assicurativo dipende da un meccanismo strutturato di finanziamento a livello di Gruppo ISP.

I Sistemi di Incentivazione per il Personale Rilevante e il Middle Management sono finalizzati a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati

nel Piano d'Impresa, premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento.

Tale Sistema è formalizzato attraverso le cosiddette Performance Scorecards che:

- per il Personale Rilevante e il Middle Management con title di Senior Director e di Head of della filiera investimenti, sono gestite tramite il sistema denominato Managers' Performance Accountability (MAP);
- per il restante Middle Management con title di Head of, sono gestite tramite il sistema denominato aHead.

Le *Performance Scorecard* hanno una struttura tripartita:

- **sezione di Gruppo ISP**, contenente almeno un KPI quantitativo misurato sul perimetro di Gruppo Intesa Sanpaolo e comune a tutte le schede, ad eccezione di quelle destinate alle Funzioni Fondamentali. Per il 2023, in continuità con il passato, è stato assegnato come KPI a livello di Gruppo ISP l'Utile Netto;
- **sezione di struttura**, contenente KPI coerenti con i driver strategici del Gruppo Assicurativo nell'ambito del Piano d'Impresa di Gruppo ISP e le leve agite dal Personale Rilevante o dal Middle Management. Il perimetro di rendicontazione è il Gruppo Assicurativo o, in ogni caso, l'area di responsabilità;
- **sezione qualitativa**: contenente KPI relativi alla realizzazione di azioni previste dal Piano d'Impresa di ISP o alla misurazione di qualità manageriali (eventualmente anche individuali), la cui rendicontazione è normalmente oggettivata mediante il ricorso all'identificazione di milestone di progetto e/o soggetta alla valutazione da parte del Responsabile sulla base di driver a supporto definiti ex-ante. **Per le Funzioni Fondamentali per il 2023, 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". Inoltre, per tutto il Personale Rilevante e il Middle Management nel 2023 è stato assegnato, in continuità con i precedenti esercizi, il KPI trasversale di Gruppo ISP "Environmental, Social and Governance (ESG)" individuato tra le azioni strategiche. Tale individuazione garantisce la coerenza tra le Politiche di remunerazione e incentivazione di Intesa Sanpaolo Vita 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**.

Focus: KPI trasversale di Gruppo ISP "ESG"

Fideuram Vita in quanto parte del Gruppo Assicurativo e del Gruppo Intesa Sanpaolo, è consapevole di esercitare un notevole impatto sul contesto sociale e ambientale in cui svolge la propria attività, scegliendo di agire non solo in funzione del profitto, ma anche con l'obiettivo di creare valore di lungo periodo per il Gruppo, le sue persone, i suoi clienti, la comunità e l'ambiente.

Fideuram Vita vuole essere impresa responsabile che genera valore collettivo, consapevole che l'innovazione, lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi e la responsabilità delle imprese possono contribuire alla riduzione degli impatti sulla società di fenomeni quali il cambiamento climatico e le disuguaglianze sociali.

I fattori ambientali, sociali e di governance sono, inoltre, oggetto di crescente interesse anche da parte dei Regolatori e di tutti gli stakeholder del Gruppo Assicurativo.

Alla luce di quanto precede, coerentemente con l'impegno nella sostenibilità sociale, culturale e ambientale, anche alla luce del Piano d'Impresa 2022-2025 definito dal Gruppo Intesa Sanpaolo, nonché in linea con le previsioni del Regolamento UE 2019/2088 FV, in linea con quanto previsto dal il Gruppo Assicurativo, in continuità dal 2020, **ha deciso di confermare tra gli obiettivi di azione strategica assegnati a tutto il management un KPI specifico "ESG".**

La valutazione del KPI ESG avviene sia a livello di Gruppo ISP, nell'ottica di riconoscere l'impegno del Gruppo Intesa Sanpaolo nel suo complesso, sia a livello di Gruppo Assicurativo, in modo da valorizzare gli ambiti di azione dello stesso. Più in particolare:

- a livello di Gruppo ISP verrà valutata la presenza di Intesa Sanpaolo negli indici di sostenibilità di società specializzate;
- a livello di Gruppo Assicurativo verranno valutati:
  - **progetti/azioni specifiche in ambito ESG** (quali, ad esempio, la percentuale di opzioni di investimento offerte nei prodotti unit linked aperti a nuove sottoscrizioni classificate in art. 8 e art. 9 ai sensi della normativa SFDR);
  - il raggiungimento degli impegni sull'equità di genere declinati in linea con i Principi in materia di **Diversity & Inclusion** del Gruppo ISP.

Infine, il premio maturato in base al livello di raggiungimento dei KPI è soggetto all'eventuale applicazione di meccanismi correttivi che agiscono da demoltiplicatori (i.e. collegati al Q-Factor[3] e al livello di fruizione della formazione obbligatoria).

È previsto tra i sistemi di incentivazione a breve termine un ulteriore Sistema incentivante c.d. Sistema di incentivazione progettualità strategiche (di seguito anche "SIPRO"), destinato ai Professional in servizio a tempo indeterminato appartenenti alle unità coinvolte nei progetti considerati particolarmente strategici per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo Assicurativo previsti nell'ambito del Piano d'impresa del Gruppo ISP. Il SIPRO è finalizzato ad orientare i comportamenti degli individui verso risultati di squadra, motivandoli a contribuire in maniera solidale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa. Gli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa, di natura progettuale e quantitativa, possono essere

[3] Il Q-Factor è basato su fattori relativi al sistema di controlli e considera anche altri elementi utili ai fini della valutazione (Perdite Operative, Osservazioni delle Autorità di Vigilanza, Trend e peso della criticità nel Tableau de Bord dell'Audit). La valutazione è su scala quantitativa a cui corrisponde il giudizio di rischio residuo: molto alto, alto, medio, basso.

condivisi tra le diverse unità organizzative al fine di rafforzare, ove necessario, la collaborazione tra le stesse.

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

- condizioni di accesso individuale, legate all'assenza di cd. compliance breach individuali;
- condizioni di malus: in caso di differimento del bonus individuale (si veda di seguito), ciascuna quota è soggetta ad un meccanismo di correzione ex post - malus condition - secondo il quale l'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 imposte dal Regolatore in materia di solidità patrimoniale e di liquidità, nonché dal rispetto della condizione di sostenibilità finanziaria. Tali condizioni sono declinate a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, di Gruppo Assicurativo e di Società;
- meccanismi di clawback: meccanismi di restituzione di premi già corrisposti, applicabili a tutto il personale nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile, nell'ambito di: i) iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale; ii) comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela; iii) in caso di violazioni sanzionate nominativamente dalle autorità di Vigilanza degli obblighi imposti dall'art. 76 del Codice delle Assicurazioni Private (CAP) in materia di requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali e dei soggetti che svolgono funzioni fondamentali o degli articoli ricompresi da 215 - quater a 216 – bis del CAP.

1.8 MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Le modalità di corresponsione della retribuzione variabile sono regolate dalla 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, sia per il Personale Rilevante che per gli ulteriori cluster (Middle Management e Professional) percettori di una remunerazione variabile superiore al 100% della remunerazione fissa e alla soglia di materialità[4] è previsto, a seconda dei casi:

- il differimento dal 40% al 60% della componente variabile assegnata in rate su un orizzonte temporale da 4 a 5 anni per il Personale Rilevante e di 3 anni per il restante personale;

[4] Fideuram Vita, in coerenza con quanto previsto dal Gruppo Assicurativo e dal Gruppo ISP, ha definito una "soglia di materialità" differenziata per cluster di personale, oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante". In particolare:

- per il Personale Rilevante (inclusi quelli tra questi identificati anche Risk Taker di Gruppo ISP), in conformità con la normativa applicabile alla Capogruppo ISP, la remunerazione variabile è considerata "rilevante" se superiore all'ammontare di 50.000€ o se rappresenta più di un terzo della remunerazione totale;
- per il Middle Management e i Professional, in continuità con le prassi del Gruppo ISP, si mantiene la soglia di materialità pari a 80.000€ oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante".

- 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 variabile 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 6 schemi di maturazione e liquidazione in funzione della categoria di personale (Personale Rilevante, differenziando ulteriormente per i Risk Taker del Gruppo ISP, il Middle Management e i Professional), dell'importo della remunerazione variabile (superiore o meno all'importo particolarmente elevato e/o alla soglia di materialità) e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa (maggiore o pari/inferiore al 100%). Infine, nel caso particolare del personale (non Risk Taker) che percepisce una remunerazione variabile di breve termine superiore al 100% della remunerazione fissa, ma pari o inferiore alla soglia di materialità (o viceversa), è stato individuato uno schema aggiuntivo che prevede la corresponsione in contanti, di cui il 60% up-front e per il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni.

1.9 Piani di Incentivazione a Lungo Termine

Fideuram Vita partecipa ai Piani di incentivazione a Lungo Termine previsti in Intesa Sanpaolo.

In particolare, in concomitanza con l'avvio del Piano d'Impresa 2022-2025, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha confermato l'utilizzo di Piani di Incentivazione a Lungo Termine (LTI) per la motivazione e la fidelizzazione delle proprie risorse, il cui coinvolgimento e la cui valorizzazione, a tutti i livelli dell'organizzazione, costituiscono fattori chiave ed abilitanti per il conseguimento dei risultati.

Con riferimento ai Piani LTI 2022-2025, tenuto conto dei livelli di ambizione e sfida del nuovo Piano d'Impresa, il Gruppo ha confermato l'approccio adottato già nel 2018, differenziando in maniera netta obiettivi, finalità e conseguentemente strumenti di incentivazione a lungo termine destinati al Management e ai Professional perimetro Italia.

Con riferimento al **Management**, si è deciso di adottare un Piano (Performance Share Plan) connesso al raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa, **che abbia un profilo di rischio/rendimento adeguato al ruolo ricoperto e ai livelli di ambizione e sfida dello stesso e che preveda l'adozione delle Performance Share quale strumento finanziario.**

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share	
Elemento	**Applicazione**
Beneficiari	Tutto il Management, ivi inclusi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Fideuram Vita, Risk Taker di Gruppo[5] nonché il Personale Rilevante Aziendale[6] – perimetro Italia e estero (circa 3.000 persone in totale), di cui circa n. 200 nel Gruppo Intesa Sanpaolo Vita.
Strumento	Performance Share, ovvero azioni Intesa Sanpaolo soggette a condizioni di performance

[5] Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.
[6] Ivi incluso eventuale Personale Rilevante a livello Aziendale che non ricoprono posizioni manageriali.

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share	
Elemento	**Applicazione**
Meccanismo di funzionamento del Piano	Assegnazione ai beneficiari del diritto di maturare un certo numero di Performance Share alla scadenza del Piano purché siano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione e raggiunti gli obiettivi di performance. In particolare, il numero di strumenti che possono maturare dipende dal livello di conseguimento dei suddetti obiettivi di performance, nonché di specifici target di sostenibilità.
Metodologia di calcolo del valore dello strumento all'assegnazione	Fair Value delle Performance Share definito sulla base del modello Black-Scholes, rettificato per il vincolo di disponibilità e la probabilità di completamento del service period in azienda dei beneficiari e di raggiungimento delle condizioni di performance previste dal Piano, in conformità con le Politiche sul Fair Value adottate della Intesa Sanpaolo.
Assegnazione iniziale	• Differenziata per job title definito nell'ambito del sistema di Global Banding di Gruppo • Fino al 100% della Remunerazione Fissa per l'intero periodo (25% della Remunerazione Fissa su base annua) per il Management non appartenente alle Funzioni Fondamentali • Fino al 75% della Retribuzione Annua Lorda per l'intero periodo (18,75% della Retribuzione Annua Lorda su base annua) per il Management appartenente alle Funzioni Fondamentali
Condizioni di attivazione a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo	In linea con i requisiti regolamentari. Gate che devono essere raggiunti in ciascun anno di durata del Piano: • CET1 ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Coefficiente di leva finanziaria ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) ≥ Earling Warning previsto dal RAF di Gruppo • NSFR ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo • LCR ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo (per i Risk Taker Apicali) Il Piano è anche soggetto alla verifica delle seguenti ulteriori condizioni di attivazione a livello di Gruppo: • al momento di avvio (i.e. 2022) e a termine del Piano dell'esito dell'ICAAP; • nel 2025 delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza a cui potrebbe conseguire un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del premio maturato.

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share	
Elemento	**Applicazione**
Condizioni di performance	<table><tr><th>KPI</th><th></th><th>% azioni assegnate a target</th></tr><tr><td colspan="3">Manager di Business e Governance</td></tr><tr><td>• PON/RWA • Cost/Income • NPL ratio</td><td>I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025</td><td>• 30% • 25% • 15%</td></tr><tr><td colspan="3">Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo</td></tr><tr><td colspan="2">Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025</td><td>70%</td></tr><tr><td colspan="3">Tutto il Management</td></tr><tr><td>TSR relativo</td><td>La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa</td><td>30%</td></tr></table> Per ogni KPI è definita una curva di pay-for-performance che prevede l'identificazione di un livello minimo (cd. soglia), a fronte del quale matura una percentuale di azioni pari al 50% di quelli previsti a target, che si incrementa fino ad un livello massimo superiore al target (cd. overtarget) in corrispondenza del quale matura una % di azioni fino ad un massino di + 50% rispetto a quanto previsto a target. Si precisa che: • in caso di livelli di performance inferiori alla soglia, non viene corrisposta alcuna quota di azioni • per livelli di performance superiore all'overtarget, non sono previsti ulteriori incrementi della quota di azioni riconosciuta (cd. principio del cap). L'ammontare complessivo di azioni maturabili a termine non può in ogni caso superare il 100% delle azioni assegnate a target per il set di KPI. In altri termini, l'unico caso in cui è possibile assegnare un numero di azioni superiore a quello previsto a target per un determinato KPI la cui performance risulti superiore al target è se la performance di un altro KPI è inferiore al rispettivo target (poiché ciò non determina l'assegnazione di azioni corrispondenti al suo target).
Performance Accrual Period	In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025 del Gruppo ISP.
Demoltiplicatori basati su target di sostenibilità	1. <u>KPI composito ESG</u> • composto da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori in cui si articola ESG (Environmental, Social e Governance) il cui livello target è definito nel Piano d'Impresa 2022-2025 <table><tr><th></th><th>Fattori</th><th>Peso</th></tr><tr><td>Environmental</td><td>Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI</td><td>40%</td></tr><tr><td>Social</td><td>Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei</td><td>40%</td></tr></table>

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share	
Elemento	**Applicazione**
	<table><tr><td></td><td>primi sui job di atterraggio</td><td></td></tr><tr><td>**G**overnance</td><td>% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)</td><td>20%</td></tr></table> • Agisce come demoltiplicatore riducendo il numero di azioni che si vestono a termine del Piano: o - 10% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < al livello previsto a target ma ≥ al livello previsto a soglia; o - 20% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < al livello previsto a soglia. • Misurato al termine dell'accrual period. 2. <u>Target di capitale</u> (applicabile solo alle funzioni di Business e Governance) • misura il mantenimento, per l'orizzonte temporale del Piano, dei livelli di CET1 al di sopra del target definito nel RAF di Gruppo nell'arco temporale del Piano; • Agisce come demoltiplicatore riducendo del 10% il numero di azioni che si vestono a termine del Piano per ogni anno di breach (fino a una riduzione massima del 40% sull'intero Accrual Period). • Misurato durante l'accrual period.
Condizioni di accesso individuali	Assenza di compliance breach a livello individuale come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Assicurativo 2022.
Schemi di incasso	• Differenziati in base all'appartenenza o meno al segmento dei Risk Taker e, in quest'ultimo caso, in funzione del cluster di Risk Taker (i.e. Risk Taker Apicali di Gruppo ISP, Risk Taker di Gruppo ISP e Personale Rilevante a livello Aziendale), dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" così come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Assicurativo, nonché della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa. • la liquidazione è interamente in azioni Intesa Sanpaolo
Malus condition	Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote strumenti finanziari differite maturate e non ancora corrisposte fino all'azzeramento di tali quote. Le malus condition sono simmetriche alle condizioni di attivazione e alle condizioni di accesso individuali.
Clawback	Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022 del Gruppo Assicurativo.

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share	
Elemento	**Applicazione**
Trattamento in caso di eventi straordinari	• Perdita del diritto alla partecipazione al Piano in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili • Liquidazione pro rata del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, in caso di morte del beneficiario, ovvero cessione di ramo di azienda o Società controllata a terzi • In caso di cambio di controllo di Intesa Sanpaolo, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'operazione come: o ostile: liquidazione anticipata pro rata e in contanti in caso di successo del take over o non ostile: liquidazione al "naturale" termine del Piano in azioni della nuova Entità.

Per quanto riguarda invece i **Professional** il Gruppo ha previsto un Piano (LECOIP 3.0) in sostanziale continuità con il Piano LECOIP 2.0 con lo scopo di proseguire nell'opera di rafforzamento dell'identificazione e dello spirito di appartenenza di tutti i dipendenti in coerenza con la cultura organizzativa inclusiva del Gruppo.

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0	
Elemento	**Applicazione**
Beneficiari eligible	Professional del perimetro Italia (circa 72.000 persone, nessuno dei quali è identificato come Personale Rilevante) di cui circa 54 in Fideuram Vita.
Strumento finanziario	LECOIP 3.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario.
Modello di partecipazione	Al singolo dipendente è assegnato il diritto di ricevere l'anticipo di pagamento del PAV 2022 (premio di produttività negoziato con le Organizzazioni Sindacali): (a) in contanti o (b) in azioni (Free Shares) con l'obbligo, in caso di scelta delle azioni, di apportarle ai LECOIP 3.0 Certificate, per i quali: i. viene corrisposto un capitale protetto dalla volatilità del titolo maggiore rispetto a quello apportato (il "Capitale Inizialmente Assegnato"). Il Capitale Inizialmente Assegnato è composto dalle Free Share e da un quantitativo di Matching Share aggiunte dal Gruppo a fronte della partecipazione al Piano; ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (oltre al Capitale Protetto anche le c.d. Azioni Scontate, incremento pari a **6 volte** il Capitale Protetto). In fase di implementazione del Piano, tenuto conto dell'eventuale impatto delle contingenti condizioni di mercati sul costo del Piano, verrà valutata la possibile riduzione pro-quota del tasso di partecipazione dei beneficiari all'apprezzamento che, in ogni caso, non potrà comunque essere < al 75%. Il Gruppo assegna altresì al dipendente un quantum di azioni Sell to cover al fine della copertura degli obblighi fiscali rinvenienti dall'assegnazione delle Free e delle Matching Shares e dal godimento dello sconto relativo alle Azioni Scontate.

<table>
<tr><th colspan="2">Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0</th></tr>
<tr><th>Elemento</th><th>Applicazione</th></tr>
<tr><td>Ammontare del Capitale Inizialmente Assegnato</td><td>• Differenziato per titling laddove già definito o per seniority e famiglia professionale (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance, etc.)
• Negoziato con le Organizzazioni Sindacali.</td></tr>
<tr><td>Trigger Event 2022 - 2025</td><td>i. Le Matching Shares sono soggette, in ciascun anno del piano, al soddisfacimento della condizione di CET1 ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo.
ii. In caso di raggiungimento da parte del Gruppo del livello target del KPI composito ESG definito nel Piano d'Impresa 2022-2025, viene corrisposto un apprezzamento minimo pari al 4% calcolato come percentuale fissa del Capitale Inizialmente Assegnato.
Tale KPI è composto da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori in cui si articola ESG (Environmental, Social e Governance):
<table>
<tr><th></th><th>Fattori</th><th>Peso</th></tr>
<tr><td>Environmental</td><td>Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI</td><td>40%</td></tr>
<tr><td>Social</td><td>Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio</td><td>40%</td></tr>
<tr><td>Governance</td><td>% donne nelle nuove nomine in posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi dal CEO)</td><td>20%</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Modello di apprezzamento dell'azione</td><td><u>Asian floored su opzione Jet</u>: l'apprezzamento generato su osservazioni mensili viene calcolato come la differenza tra il prezzo al momento dell'osservazione e quello di assegnazione (eventuali differenze negative sono calcolate come nulle e non determinano pertanto una diminuzione del valore netto complessivo fino a quel momento maturato).
L'opzione si apprezza più che proporzionalmente per crescite contenute rispetto al prezzo di assegnazione iniziale e in misura ridotta per crescite superiori fino al raggiungimento di un cap prestabilito.</td></tr>
<tr><td>Vesting Period</td><td>In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025.</td></tr>
<tr><td>Condizioni di accesso individuali</td><td>Assenza di compliance breach a livello individuale come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Assicurativo 2022.</td></tr>
<tr><td>Schemi di incasso</td><td>Generalmente, liquidazione in contanti nel 2026 o, su scelta volontaria del dipendente, in azioni.
Per i casi residui sono definiti specifici schemi di incasso tenuto conto di quanto previsto in materia nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022.</td></tr>
<tr><td>Clawback</td><td>Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022.</td></tr>
<tr><td>Trattamento del LECOIP 3.0 in caso di eventi straordinari</td><td>• Perdita del diritto alla partecipazione al Piano: in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili
• Liquidazione pro rata del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto</td></tr>
</table>

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0	
Elemento	**Applicazione**
	di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, in caso di morte del beneficiario, ovvero cessione di ramo di azienda o Società controllata a terzi • Liquidazione anticipata pro rata: in caso di cambio di controllo[7].

1.10 Risoluzione del rapporto di lavoro

La cessazione dal servizio di personale in possesso del diritto alla pensione di vecchiaia o di anzianità e/o dei trattamenti pensionistici non fa venir meno il diritto alla corresponsione delle quote di spettanza, anche differite.

In tutti gli altri casi, è facoltà dell'azienda riconoscere eventuali interventi, in funzione delle specifiche situazioni, in sede di risoluzione del rapporto di lavoro, anche attraverso accordi individuali di natura consensuale, realizzati mediante la sottoscrizione di apposite transazioni. Possono, inoltre, essere raggiunti accordi individuali ex ante per la definizione dei compensi da accordare in caso di cessazione anticipata del rapporto, fermo che tali accordi devono rispettare tutte le condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione e nelle Disposizioni di Vigilanza e nella normativa di settore. Si precisa che allo stato attuale non sono in essere accordi individuali ex ante.

1.11 Severance

Relativamente alle indennità di fine rapporto (c.d. Severance), Fideuram Vita applica quanto definito a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo. I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, per la quota eccedente le previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso, costituiscono la c.d. severance. Il patto di non concorrenza è ricompreso tra questi in funzione dell'ammontare complessivamente corrisposto.

Per quanto riguarda le componenti che rientrano nella Severance, è necessario che vengano definiti ex ante i limiti e i criteri da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

Fideuram Vita, in linea con l'art 50 del Regolamento e in coerenza con il Gruppo Assicurativo e il Gruppo ISP ha previsto un **limite massimo pari a 24 mensilità della retribuzione fissa** per i compensi corrisposti a titolo di Severance.

In linea con le Disposizioni di Vigilanza adottate dalla Capogruppo ISP, 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, ad esclusione di quelli corrisposti obbligatoriamente ai sensi della legislazione nazionale sul lavoro e degli importi pattuiti e riconosciuti:

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

[7] Pagamento anticipato (al momento del cambio di controllo) con «franchigia» i.e. l'importo liquidato pro-rata non può essere mai inferiore al controvalore all'assegnazione delle Free Share

La severance è assimilata alla remunerazione variabile e in quanto tale:

- è subordinata alle condizioni di attivazione, accesso individuale, malus e claw-back previste per la remunerazione variabile;
- ad essa si applicano le modalità di corresponsione definite per l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine.

Infine, i principi per la definizione di tali compensi nel Gruppo Intesa Sanpaolo, ispirati ai criteri della correlazione della severance pay alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del potenziale contenzioso, sono: (i) la salvaguardia del grado patrimonializzazione richiesto dalla Regolamentazione; (ii) "no reward for failure"; (iii) irreprensibilità dei comportamenti individuali (consistenza con la logica dei compliance breaches).

1.12 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI

Ai sensi dell'articolo 56 del Regolamento, la politica retributiva degli intermediari assicurativi è definita dalla Società nell'ambito della Politica in materia di remunerazione e incentivazione della rete distributiva approvata dal Consiglio di Amministrazione.

La Politica definisce i principi e le regole che la Società adotta per assicurare che i meccanismi di remunerazione e incentivazione della rete di vendita, nell'ambito delle attività di Product Oversight Governance (POG):

- siano coerenti con i principi della sana e prudente gestione e in linea con gli obiettivi strategici della società, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine;
- non incentivino condotte contrarie all'obbligo di comportarsi secondo correttezza nei confronti dei clienti.

La Politica non si basa in modo esclusivo su risultati di breve termine, tali da incentivare un'eccessiva esposizione al rischio.

La Politica è altresì coerente con la normativa IDD e si applica alla rete distributiva.

Per quanto concerne i fornitori di servizi esternalizzati, Fideuram Vita, in coerenza con il Gruppo Assicurativo, ha adottato la Politica in materia di esternalizzazione e per la scelta dei fornitori coerente con le disposizioni normative in materia e in linea con principi individuati all'art. 57 del Regolamento.

2. REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE

Intesa Sanpaolo Vita nella sua qualità di USCI, procede all'individuazione del Personale Rilevante del Gruppo Assicurativo, avendo riguardo a definire criteri e direttive per tutte le Società del Gruppo Assicurativo nel rispetto del profilo di governo societario di ciascuna legal entity e di eventuali normative locali o settoriali.

In coerenza con quanto previsto dal Regolamento, il processo di self assessment definito per l'identificazione del Personale Rilevante a livello di Gruppo Assicurativo si basa sui seguenti criteri:

1. individuazione dei soggetti appartenenti alle categorie di Personale Rilevante predefinite ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. m);

2. individuazione dei soggetti appartenenti alle altre categorie di Personale Rilevante la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa ai sensi dell'art. 5, c. 2, lett. i), punto i).

Tale individuazione avviene, in base ai seguenti fattori:

- la posizione rivestita;
- il grado di responsabilità;
- il livello gerarchico;
- l'attività svolta;
- le deleghe conferite;
- l'ammontare della remunerazione corrisposta;
- la possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste contabili per importi rilevanti.

Ai fini dell'inclusione nel novero del Personale Rilevante per l'anno di riferimento sono considerati i soggetti che hanno rivestito per almeno tre mesi nel corso dell'esercizio i ruoli e le posizioni da cui deriva la loro individuazione come Personale Rilevante ai sensi dei suddetti criteri, ancorché non siano più identificati come tali al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento.

2.1 Individuazione dei soggetti appartenenti alle categorie di Personale Rilevante predefinite ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. m)

Sulla base di quanto previsto dall'art. 2, c. 1, lett. m) del Regolamento IVASS n. 38/2018 fanno parte del Personale Rilevante della Società i seguenti soggetti:

- Direttore Generale;
- Dirigenti con compiti strategici; tale criterio identifica il Direttore Generale;
- Titolari delle Funzioni Fondamentali.

2.2 Individuazione dei soggetti appartenenti alle altre categorie di Personale Rilevante la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa ai sensi dell'art. 5, c. 2, lett. i), punto i)

Tali soggetti sono identificati sulla base del processo (articolato in tre fasi) di seguito descritto:

1. "identificazione e valutazione dei rischi" nell'ambito del processo di risk assessment, che porta alla definizione del RAF del Gruppo assicurativo e che è finalizzato all'identificazione dei rischi rilevanti cui l'impresa è esposta, anche in conformità alle specifiche tipologie di rischio indicate nel Regolamento IVASS n. 38/2018;

2. individuazione delle "Unità Responsabili", ovvero quelle unità organizzative che, sulla base del funzionigramma e della normativa aziendale con riferimento ai Comitati Aziendali, sono responsabili della gestione e del presidio dei profili di rischio individuati al punto 1);

3. identificazione del Personale Rilevante considerando tale i Responsabili delle suddette unità organizzative, purché titolari di una responsabilità manageriale ai sensi del Global Banding (i.e. hanno un job title nell'ambito di tale sistema) e che siano Responsabili di strutture che si

posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a "n-3" rispetto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Intesa Sanpaolo Vita[8] , in qualità di USCI.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 5, c. 2, lett. i) del Regolamento IVASS n. 38/2018 ai fini dell'individuazione del Personale Rilevante rileva anche l'ammontare della remunerazione percepita nel precedente esercizio finanziario.

[8] Si precisa che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Intesa Sanpaolo Vita, in qualità di USCI è considerato il livello "n".