

Sintesi delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Fideuram Vita

Gennaio 2023

Sommario

PREMESSA.....	2
POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2022.....	2
LE PROCEDURE DI ADOZIONE E DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	2
COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI DI FV	4
PRINCIPI, SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	5
LA SEGMENTAZIONE DEL PERSONALE.....	6
INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE	6
LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI	6
SISTEMI DI INCENTIVAZIONE ANNUALI	7
MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE	11
PIANI DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE	12
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	17
SEVERANCE	18
REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI	18
REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	19
Individuazione dei soggetti appartenenti alle categorie di Personale Rilevante predefinite ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. m)	19

PREMESSA

Le Politiche di remunerazione e incentivazione di Fideuram Vita (nel seguito anche "FV" e "Società") sono state definite in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Assicurativo, 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, con efficacia a partire dal 10 marzo 2021;
- "*Opinion on the supervision of remuneration principles in the insurance and reinsurance sector*", del 7 aprile 2020 da parte dell'EIOPA in applicazione del Regolamento Delegato 2015/35 della Commissione del 10 ottobre 2014, modificato con il Regolamento Delegato UE 2021/1256;
- Direttiva Solvency II;
- Regolamento IVASS n. 44/2019.

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 rilevante sul profilo di rischio della Compagnia.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2022

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" (nel seguito le "Linee Guida") di Fideuram Vita, 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.

L'*Assemblea ordinaria dei Soci*: (i) approva le Politiche di remunerazione a favore degli Organi Sociali e del Personale Rilevante nonché le Politiche di remunerazione e incentivazione 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 correttezza attuazione e la coerenza con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, della strategia e degli obiettivi di lungo periodo, assetto di 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 volte a supportare il Consiglio di Amministrazione nelle attività concernenti le remunerazioni. 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*, nella sessione Controlli interni, istituito presso l'Ultima Società Controllante Italiana (USCI) in coerenza con i poteri 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 Fondamentali¹ e AML

La Funzione *Personale e Organizzazione* di Intesa Sanpaolo Vita coordina il processo di definizione e gestione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, supportando il Comitato per le Remunerazioni.

Le Funzioni Fondamentali verificano, ciascuna secondo le rispettive competenze, con cadenza almeno annuale, la corretta l'attuazione delle Politiche adottate da Fideuram Vita. La Funzione *Audit* verifica la corretta applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa.

La Funzione *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 o al Gruppo Intesa Sanpaolo, al fine di limitare l'assunzione dei rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nella relazione con gli investitori. Per assicurare il rispetto alla normativa rilevante per il Gruppo Intesa Sanpaolo (ove applicabile) e alle Politiche di Gruppo ISP, la Funzione *Compliance* di ISV si coordina con la Direzione responsabile dell'Area di Governo *Chief Compliance Officer*.

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

La Funzione *Risk Management* partecipa al processo di definizione delle Politiche valutando l'allineamento della struttura di remunerazione e dei sistemi di incentivazione con il profilo di rischio del Gruppo. Inoltre, al fine di assicurare l'allineamento della struttura della remunerazione con il profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo, la Funzione *Risk Management* di ISV si coordina con la Direzione responsabile dell'Area di Governo *Chief Risk Officer*.

COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI DI FV

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. Per tali soggetti 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 (interamente riversato ad Intesa Sanpaolo S.p.A. in quanto Dirigente dipendente della stessa), nonché una retribuzione fissa e una retribuzione variabile come *Risk Taker* del Gruppo Intesa Sanpaolo, di cui fa parte.

Infine, si precisa che a favore degli esponenti della Compagnia è stipulata una polizza di assicurazione per la responsabilità civile (c.d. "polizza D&O").

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 della Compagnia si ispirano ai seguenti principi:



INTERESSI DEGLI STAKEHOLDER

Allineamento dei comportamenti del management e del personale con gli interessi di tutti gli **Stakeholder** e degli **investitori/clienti** con focus sulla creazione di valore per gli **Azionisti**, nonché sull'impatto sociale prodotto sulle **Comunità**

CORRELAZIONE TRA REMUNERAZIONE E RISCHI ASSUNTI



- indirizzo dei comportamenti del management e del personale 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 del Gruppo Assicurativo
- definizione di una componente fissa sufficientemente elevata da consentire alla parte variabile di contrarsi significativamente e azzerarsi al verificarsi di determinate condizioni

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



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

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 un posizionamento retributivo competitivo rispetto al mercato
- **riconoscimento** ai migliori performer di premi superiori rispetto alla media

EQUITÀ



- **correlazione** tra retribuzione fissa e livello di responsabilità, misurato attraverso il Sistema di Global Banding o la seniority/ruolo professionale
- **differenziazione** dei target retributivi e dell'incidenza della componente variabile sulla retribuzione globale in funzione della filiera professionale di appartenenza e/o mercato geografico, a parità di fascia di Banding o seniority/ruolo professionale

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



- interventi selettivi sulla retribuzione fissa basati su rigorosi **benchmark di mercato**
- meccanismi di **regolazione degli accantonamenti** destinati a finanziare il monte incentivi in funzione della redditività e dei risultati raggiunti dal Gruppo Assicurativo
- **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 sul Personale Rilevante (e tra questi, il Risk Taker Apicale), e sulle Funzioni Fondamentali
- **correttezza nelle relazioni con la clientela**

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 Compagnia può essere suddiviso in tre macro-segmenti:

- *Personale Rilevante (inclusi i Risk Taker del Gruppo ISP);*
- *Middle Management²;*
- *Professional.*

INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE

Il Gruppo 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), 5 c.2 lett. i) e 71 c.2 lett. m).

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

- 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 e il personale di livello più elevato (di primo riporto) delle Funzioni Fondamentali;
- 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).

LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI

La retribuzione del personale si articola in due componenti:

- componente fissa, definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente;

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

- 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 o di natura eccezionale (i.e. bonus d'ingresso). La Compagnia, 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 Aziendali di Controllo/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 Aziendali di Controllo/Fondamentali**;
- **33%** della remunerazione fissa per i Titolari delle Funzioni Aziendali di Controllo/Fondamentali ed al personale più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo/Fondamentali.

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

SISTEMI DI INCENTIVAZIONE ANNUALI

I Sistemi di Incentivazione annuali adottati dalla Compagnia 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 il livello di funding del bonus pool a livello del Gruppo è definito 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
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 di Gruppo	<p>SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE</p> <p>Sistema di incentivazione per il Personale Rilevante e il Middle Management</p> <p>SPECIFICHE INIZIATIVE DI INCENTIVAZIONE</p> <p>Sistema di incentivazione a squadre</p>
BONUS PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/monitoraggio degli effetti dell'azione manageriale nel tempo	<p>Condizioni di accesso individuali</p> <p>Malus condition</p> <p>Claw-back</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale</p>

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

Le Politiche di remunerazione e incentivazione della Compagnia 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).

Tutti i Sistemi di Incentivazione per il personale sono subordinati a condizioni di attivazione minime 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 Compagnia. 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 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.

Il sistema di incentivazione per il Personale Rilevante e il Middle Management è finalizzato 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 Scorecard 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 2022, 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 il Personale Rilevante delle Funzioni Fondamentali, per il 2022, in continuità con il passato, 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 all'innovazione tecnologica attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione*". Inoltre, **per tutto il Personale Rilevante e il Middle Management nel 2022, in continuità con l'anno precedente, è stato individuato tra le azioni strategiche il KPI trasversale di Gruppo ISP "Environmental, Social and Governance (ESG)". 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"

FV 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.

FV 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 nuovo Piano d'Impresa 2022-2025 definito dal Gruppo Intesa Sanpaolo, nonché in linea con le previsioni del Regolamento UE 2019/2088, Fideuram Vita, in linea con quanto previsto dal Gruppo Assicurativo, ha deciso di confermare tra gli obiettivi di azione strategica che verranno 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 (di cui ISP Vita è la "USCI"), 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, riduzione di *carbon intensity* sul perimetro degli investimenti diretti in azioni quotate e *corporate bond* afferenti a gestioni separate e prodotti previdenziali flessibili);
 - il raggiungimento degli impegni sull'equità di genere declinati in linea con i Principi in materia di *Diversity & Inclusion* del Gruppo ISP.

È previsto tra i sistemi a breve termine un ulteriore Sistema incentivante c.d. a squadre (di seguito anche "SIS"), destinato al *Middle Management* e ai *Professional* in servizio a tempo indeterminato appartenente a specifiche unità organizzative. Tale sistema è finalizzato ad orientare i comportamenti dei singoli verso un risultato di squadra, motivando tutti gli appartenenti alla stessa a contribuire in maniera solidale al raggiungimento degli obiettivi assegnati. La *performance* di squadra viene misurata attraverso un *mix* di indicatori specifici (c.d. KPI) opportunamente identificati in base a principi di efficacia ed efficienza del lavoro delle singole squadre e possono essere di natura economico-finanziaria o non finanziaria.

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 (si veda di seguito), ciascuna quota è soggetta a *malus condition* secondo le quali 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 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 Compagnia;
- meccanismi di *claw-back*: 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: iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia; e comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali 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; 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.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE 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, sia per il Personale Rilevante che per gli ulteriori cluster (Middle Management e Professional) percettori di una remunerazione variabile di breve termine superiore al 100% della remunerazione fissa e alla soglia di materialità³ 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;
- 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).

³ 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".

In applicazione a quanto sopra esposto, sono stati individuati 5 schemi di maturazione e liquidazione in funzione della categoria di personale (Personale Rilevante, differenziando ulteriormente per il Risk Taker Apicale e gli altri Risk Taker del Gruppo ISP, il Middle Management e i Professional), dell'importo della remunerazione variabile (superiore o meno all'importo particolarmente elevato 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.

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 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 esplicitamente 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 Intesa Sanpaolo Vita, identificato anche come Risk Taker Apicale del Gruppo ISP, gli altri Risk Taker di Gruppo ⁴ nonché il Personale Rilevante Aziendale ⁵ – perimetro Italia e estero (circa 3.000 persone in totale), di cui circa n.100 in Intesa Sanpaolo Vita.
Strumento	Performance Share, ovvero azioni Intesa Sanpaolo soggette a condizioni di performance
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

⁴ Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.

⁵ Ivi incluso eventuale Personale Rilevante a livello Aziendale che non ricoprono posizioni manageriali.

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione																					
	specifici target di sostenibilità.																					
Metodologia di calcolo del valore dello strumento all'assegnazione	Fair Value delle <i>Performance Share</i> definito sulla base del modello <i>Black-Scholes</i> , rettificato per il vincolo di disponibilità e la probabilità di completamento del <i>service period</i> 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	<ul style="list-style-type: none"> Differenziata per <i>job title</i> 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 Annuale Lorda per l'intero periodo (18,75% della Retribuzione Annuale Lorda su base annua) per il Management appartenente alle Funzioni Fondamentali 																					
Condizioni di attivazione a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo	<p>In linea con i requisiti regolamentari.</p> <p>Gate che devono essere raggiunti in ciascun anno di durata del Piano:</p> <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 Earling Warning previsto dal RAF di Gruppo NSFR \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo LCR \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo (per i Risk Taker Apicali) <p>Il Piano è anche soggetto alla verifica delle seguenti ulteriori condizioni di attivazione a livello di Gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 																					
Condizioni di performance	<table border="1"> <thead> <tr> <th>KPI</th> <th></th> <th>% azioni assegnate a target</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Manager di Business e Governance</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> PON/RWA Cost/Income NPL ratio </td> <td>I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 30% 25% 15% </td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">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" style="text-align: center;">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> </tbody> </table>	KPI		% azioni assegnate a target	Manager di Business e Governance			<ul style="list-style-type: none"> PON/RWA Cost/Income NPL ratio 	I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025	<ul style="list-style-type: none"> 30% 25% 15% 	Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo			Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025		70%	Tutto il Management			TSR relativo	La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa	30%
KPI		% azioni assegnate a target																				
Manager di Business e Governance																						
<ul style="list-style-type: none"> PON/RWA Cost/Income NPL ratio 	I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025	<ul style="list-style-type: none"> 30% 25% 15% 																				
Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo																						
Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025		70%																				
Tutto il Management																						
TSR relativo	La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa	30%																				

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione												
	<p>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 massimo di + 50% rispetto a quanto previsto a target.</p> <p>Si precisa che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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). <p>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).</p>												
Performance Accrual Period	In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025 del Gruppo ISP.												
Demoltiplicatori basati su target di sostenibilità	<p>1. <u>KPI composito ESG</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 border="1" data-bbox="517 1200 1401 1664"> <thead> <tr> <th data-bbox="517 1200 730 1238"></th> <th data-bbox="730 1200 1206 1238">Fattori</th> <th data-bbox="1206 1200 1401 1238">Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="517 1238 730 1402"> Environmental </td> <td data-bbox="730 1238 1206 1402"> Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI </td> <td data-bbox="1206 1238 1401 1402"> 40% </td> </tr> <tr> <td data-bbox="517 1402 730 1565"> Social </td> <td data-bbox="730 1402 1206 1565"> 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 data-bbox="1206 1402 1401 1565"> 40% </td> </tr> <tr> <td data-bbox="517 1565 730 1664"> Governance </td> <td data-bbox="730 1565 1206 1664"> % di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO) </td> <td data-bbox="1206 1565 1401 1664"> 20% </td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • Agisce come demoltiplicatore riducendo il numero di azioni che si vestono a termine del Piano: <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>2. <u>Target di capitale</u> (applicabile solo alle funzioni di Business e Governance)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; 		Fattori	Peso	Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%	Social	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	40%	Governance	% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)	20%
	Fattori	Peso											
Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%											
Social	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	40%											
Governance	% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)	20%											

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share	
Elemento	Applicazione
	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote strumenti finanziari differite maturate e non ancora corrisposte fino all'azzeramento di tali quote.</p> <p>Le malus condition sono simmetriche alle condizioni di attivazione e alle condizioni di accesso individuali.</p>
Clawback	Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022 del Gruppo Assicurativo.
Trattamento in caso di eventi straordinari	<ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> 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 di Retention 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, 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 750 in Intesa Sanpaolo Vita.												
Strumento finanziario	LECOIP 3.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario.												
Modello di partecipazione	<p>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 (<i>Free Shares</i>) con l'obbligo, in caso di scelta delle azioni, di apportarle ai LECOIP 3.0 Certificates, per i quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <i>Free Share</i> e da un quantitativo di <i>Matching Share</i> aggiunte dal Gruppo a fronte della partecipazione al Piano; l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (oltre al Capitale Protetto anche le c.d. <i>Azioni Scontate</i>, incremento pari a 6 volte il Capitale Protetto). <p><i>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%.</i></p> <p>Il Gruppo assegna altresì al dipendente un quantum di azioni <i>Sell to cover</i> al fine della copertura degli obblighi fiscali rinvenienti dall'assegnazione delle <i>Free</i> e delle <i>Matching Shares</i> e dal godimento dello sconto relativo alle <i>Azioni Scontate</i>.</p>												
Ammontare del Capitale Inizialmente Assegnato	<ul style="list-style-type: none"> Differenziato per <i>titling</i> laddove già definito o per seniority e famiglia professionale (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance, etc.) Negoziato con le Organizzazioni Sindacali. 												
Trigger Event 2022 - 2025	<ol style="list-style-type: none"> Le <i>Matching Shares</i> sono soggette, in ciascun anno del piano, al soddisfacimento della condizione di $CET1 \geq \text{Hard Limit}$ previsto dal RAF di Gruppo. 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 border="1" data-bbox="478 1646 1364 2049"> <thead> <tr> <th></th> <th>Fattori</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <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</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>		Fattori	Peso	Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%	Social	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	40%	Governance	% donne nelle nuove nomine in	20%
	Fattori	Peso											
Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%											
Social	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	40%											
Governance	% donne nelle nuove nomine in	20%											

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0				
Elemento	Applicazione			
	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi dal CEO)</td> <td></td> </tr> </table>		posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi dal CEO)	
	posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi dal CEO)			
Modello di apprezzamento dell'azione	<p><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).</p> <p>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.</p>			
Vesting Period	In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025.			
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	<p>Generalmente, liquidazione in contanti nel 2026 o, su scelta volontaria del dipendente, in azioni.</p> <p>Per i casi residui sono definiti specifici schemi di incasso tenuto conto di quanto previsto in materia nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022.</p>			
Clawback	Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022.			
Trattamento del LECOIP 3.0 in caso di eventi straordinari	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Liquidazione anticipata pro rata: in caso di cambio di controllo⁶. 			

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.

Nel rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, il Gruppo Assicurativo non sottoscrive con i propri dipendenti accordi individuali ex ante (ovvero, precedentemente all'atto di risoluzione del rapporto di lavoro) che disciplinano i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto.

⁶ 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.

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 e 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 coerenza con il Gruppo Assicurativo 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.

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) irrepremissibilità dei comportamenti individuali (consistenza con la logica dei compliance breaches).

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.

REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ 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 imprese di assicurazione 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.

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 del Gruppo Assicurativo i seguenti soggetti:

- Direttore Generale della Compagnia;
- Dirigenti con compiti strategici, ovvero i Responsabili delle strutture che riportano direttamente all'AD della USCI, a cui è attribuito un title, ai sensi del Global Banding, di Gruppo pari o superiore a *Senior Director*;
- Titolari e personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali.

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 definizione del RAF del Gruppo assicurativo, integrati, se necessario, con le ulteriori specifiche tipologie di rischio indicate nel Regolamento n. 38/2018 al fine di identificare i rischi rilevanti cui l'impresa è esposta;
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 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 della Società.

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.