

# Sintesi delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Fideuram Vita

Ottobre 2021

---

## Sommario

PREMESSA.....	2
POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021.....	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.....	5
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.....	18
SEVERANCE .....	18
REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI.....	19
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) .....	20

## PREMESSA

Le Politiche di remunerazione e incentivazione di Fideuram Vita (nel seguito anche “FV” e “Compagnia) 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:

- 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;
- Raccomandazioni pervenute nel corso del 2020 dalle Autorità (i.e. IVASS, EIOPA, CERS) a fronte del quadro macroeconomico conseguente alla pandemia da COVID-19;
- Direttiva Solvency II;
- Lettera IVASS al mercato del 9 aprile 2013.

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 2021

### 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 la Remunerazione* istituito presso l'Ultima Società Controllante Italiana (USCI) 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 Fondamentali<sup>1</sup> e AML

La *Funzione Personale, Change Management e Sostenibilità* coordina il processo di definizione e gestione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, supportando il Comitato per la Remunerazione.

Le Funzioni Fondamentali collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, con cadenza almeno annuale, circa 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.

---

<sup>1</sup> 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 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** 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 destinarie 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: 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 Management<sup>2</sup>;*
- *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;
- componente variabile (di breve e di lungo termine), collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi

---

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

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"> <li>il <b>bonus pool</b> 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</li> <li>il <b>livello di funding del bonus pool</b> 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</li> </ul>
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><b>SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE</b></p> <p>Sistema di incentivazione per il Personale Rilevante e il Middle Management</p> <p><b>SPECIFICHE INIZIATIVE DI INCENTIVAZIONE</b></p> <p>Sistema di incentivazione a squadre</p>
BONUS PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/monitoraggio degli effetti dell'azione manageriale nel tempo	Condizioni di accesso individuali Malus condition Claw-back	<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.

In particolare, il Sistema di Incentivazione del Personale Rilevante (inclusi i Risk Taker di Gruppo ISP) e del Middle Management è formalizzato attraverso le cosiddette *Performance Scorecard*, che prevedono sia KPI di natura economico-finanziaria, sia KPI non finanziari.

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 2021, in continuità con il precedente esercizio, 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 2021, in continuità con il 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 all'innovazione tecnologica attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione". Inoltre, **per tutto il Personale Rilevante e il Middle Management nel 2021 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, considerato altresì che l'attenzione al contesto sociale e ambientale costituisce un valore fondante l'integrazione con le imprese assicurative appartenenti al gruppo UBI Banca, coerentemente con l'impegno – sempre crescente, anche a seguito della pandemia da COVID 19 – nella sostenibilità sociale, culturale e ambientale nonché in linea con le previsioni del Regolamento UE 2019/2088, a decorrere dal 2021, ISP Vita, in linea con quanto previsto dal il Gruppo Assicurativo e da Intesa Sanpaolo, ha introdotto tra gli obiettivi di azione strategica che verranno assegnati a tutto il management un KPI specifico “ESG”.

Tale KPI rappresenta l'evoluzione del precedente KPI trasversale di Gruppo ISP, i.e. Diversity & Inclusion, che era incentrato su un ambito specifico riconducibile al fattore Social. Il nuovo KPI, invece, tiene conto di più fattori e ambiti ESG in coerenza con specifiche attività e progetti portati avanti dal Gruppo Assicurativo (di cui ISP Vita è la “USCI”).

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, la diffusione della cultura della protezione);
  - 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.

#### **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 materialità<sup>3</sup> 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).

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

---

<sup>3</sup> 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".

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.

Con riferimento alla popolazione dei Risk Taker di Gruppo ISP, che hanno un impatto diretto sui risultati del Gruppo ISP, si è deciso di adottare uno strumento esplicitamente connesso al raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa 2018-2021 e che abbia un profilo di rischio/rendimento adeguato al ruolo ricoperto e ai livelli di ambizione e sfida del nuovo Business Plan. Sulla base di questi razionali è stato avviato nel 2018 un Piano di Incentivazione a Lungo Termine basato su condizioni di performance e che utilizza un veicolo opzionario denominato POP (Performance-based Option Plan).

A fronte dell'insorgere di eventi esogeni di natura straordinaria (in particolare, la ridotta distribuzione dei dividendi del settore bancario europeo nel contesto della pandemia da Covid-19), e con l'obiettivo di neutralizzarne gli effetti tecnici sui meccanismi di funzionamento del Piano POP, sono state introdotte talune modifiche a tale Piano al fine di sostenere il riallineamento tra gli interessi degli Azionisti e quelli del Management, fermo che nessuna modifica riguarda le condizioni di performance né le date alle quali esse devono essere realizzate che rimangono allineate al Piano d'Impresa 2018-2021. Tali modifiche sono state approvate dall'Assemblea della Capogruppo Intesa Sanpaolo in data 28 aprile 2021.

Tali modifiche sono evidenziate in un riquadro nella tabella che segue.

<b>Sintesi degli elementi principali del Piano POP</b>	
<b>Elemento</b>	<b>Applicazione</b>
<b>Beneficiari</b>	Risk Taker del Gruppo ISP – perimetro Italia
<b>Strumento</b>	Performance Call Option (Opzioni POP)
<b>Meccanismo di funzionamento del Piano POP</b>	Assegnazione l'11 luglio 2018 di un certo numero di opzioni call da parte di Intesa Sanpaolo (ISP) aventi come sottostante azioni ordinarie ISP, che prevedono la consegna fisica del sottostante ( <i>physical delivery</i> ) alla data di scadenza, qualora l'opzione sia in the money, siano soddisfatte le condizioni di attivazione e raggiunti gli obiettivi di performance
<b>Metodologia di calcolo del valore dello strumento</b>	Fair value al momento dell'assegnazione, secondo le Politiche di Risk Management di Intesa Sanpaolo

<b>all'assegnazione</b>	
<b>Assegnazione iniziale</b>	Differenziata in funzione del livello organizzativo  Fino a 200% della Remunerazione Fissa per l'intero periodo (50% della Remunerazione Fissa su base annua) per il personale non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo
<b>Condizioni di attivazione</b>  <b>2018 – 2021 a livello di Gruppo ISP</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Gate a livello di Gruppo ISP: <ul style="list-style-type: none"> <li>CET1 <math>\geq</math> SREP</li> <li>NSFR <math>\geq</math> 100%</li> <li>Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo</li> <li>per i Risk Taker Apicali LCR <math>\geq</math> 100%</li> </ul> </li> <li>Compliance breach a livello individuale</li> </ol>
<b>Collegamento con le condizioni di performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NPL (Non Performing Loans) Ratio 2021: 6%</li> <li>PON/RWA (Proventi Operativi Netti / Risk Weighted Assets) 2021: 6,77%</li> </ul> Per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo sono previste condizioni di performance specifiche
<b>Performance Accrual Period</b>	In linea con il Piano d'Impresa 2018-2021
<b>Strike price</b>	<p>Media del prezzo di mercato del mese antecedente la decorrenza dell'assegnazione pari a € 2,5416</p> <p>Tale prezzo è soggetto ad aggiustamenti tecnici connessi ad eventuali differenze tra il livello atteso di distribuzione dei dividendi e distribuzione effettiva degli stessi nel corso della durata del Piano</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><u>Modifica del Piano approvata dall'Assemblea Ordinaria 2021 di Intesa Sanpaolo:</u></p> <p>Lo strike price è stato ripristinato al valore che lo stesso aveva assunto in data 20 maggio 2019, data di stacco degli ultimi dividendi distribuiti da Intesa Sanpaolo in un contesto "ordinario", fissandolo in Euro 2,5455 (in sostituzione di Euro 3,0267, valore dello stesso alla data della proposta di modifica) e ricalibrando il meccanismo di aggiustamento dello strike price sulla base dei flussi attesi di dividendi 2020 e 2021.</p> </div>
<b>Prezzo dell'azione al momento dell'esercizio</b>	<p>Media del prezzo dell'azione ISP dell'ultimo anno di Piano d'Impresa 2018-2021 ("Averaging Period")</p> <p>Se tale media è superiore allo strike price l'Opzione POP è in the money</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><u>Modifica del Piano approvata dall'Assemblea Ordinaria 2021 di Intesa Sanpaolo:</u></p> <p>L'Averaging Period è stato posposto di un anno, prevedendo che lo stesso abbia inizio in data 11 marzo 2022 (anziché 11 marzo 2021) e</p> </div>

	<p>abbia fine in data 10 marzo 2023 (anziché 11 marzo 2022), con conseguente posticipazione di un anno anche della data di esercizio cd. "Exercise Day" (10 marzo 2023) e conseguente spostamento delle date di consegna delle azioni sottostanti qualora il Piano POP sia "in the money".</p>
<b>Exercise Day</b>	<p>Esercizio «automatico» a data prefissata: nel caso l'opzione sia in the money alla data prefissata come Exercise Day, ciascun diritto è automaticamente valorizzato, senza che sia necessaria alcuna decisione o intervento da parte del dipendente e vi sia, quindi, possibilità di arbitraggio</p>
<b>Schemi di incasso</b>	<p>Liquidazione completamente in azioni Intesa Sanpaolo</p> <p>Dal 2022, in 5 anni per il Top Management non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo e in 3 anni per il Top Management appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, gli altri Risk Taker e i Manager Strategici</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><u>Modifica del Piano approvata dall'Assemblea Ordinaria 2021 di Intesa Sanpaolo:</u></p> <p>La liquidazione – subordinata al soddisfacimento di tutte le condizioni previste nel Piano e al fatto che lo stesso sia in the money – avrà inizio nel 2023, anziché nel 2022.</p> </div>
<b>Malus condition</b>	<p>Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni maturate e soggette a differimento fino all'azzeramento di tali quote</p> <p>Le malus condition sono simmetriche alle Condizioni di Attivazione</p>
<b>Compliance breach individuali e Clawback</b>	<p>In linea con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo ISP</p>
<b>Trattamento del POP in caso di eventi straordinari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perdita del diritto alla partecipazione al Piano POP: in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili</li> <li>• Liquidazione pro quota del Piano POP a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, ovvero in caso morte del beneficiario</li> <li>• In caso di cambio di controllo, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'operazione come: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ostile: liquidazione anticipata pro rata e in contanti in caso di successo del take over</li> <li>• non ostile: liquidazione al termine del Piano in azioni della nuova Entità</li> </ul> </li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>Modalità di regolazione del Piano</b></p>	<p>Il Piano è regolato fisicamente (physical delivery) a saldo netto, ovvero mediante la corresponsione di un quantitativo di azioni ISP pari al controvalore delle Opzioni POP all'Exercise Day</p> <p>Al fine di realizzare la consegna delle azioni ordinarie ISP, il Gruppo ISP potrà, in base ad un accordo di accollo liberatorio con una Controparte, rappresentata da un primario Istituto Finanziario, trasferire a quest'ultima l'obbligo di consegna ai beneficiari delle azioni sottostanti alle Opzioni POP (l'"Accollo")</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><u>Modifica del Piano approvata dall'Assemblea Ordinaria 2021 di Intesa Sanpaolo:</u></p> <p>Al fine di dare corso all'implementazione delle modifiche del Piano, sono state apportate modifiche all'Accollo</p> </div>
<p style="text-align: center;"><b>Diluizione</b></p>	<p>Nessun impatto</p>

Per la restante popolazione (Personale Rilevante esclusi i Risk Taker del Gruppo ISP, Middle Management e i Professional), il Gruppo ha previsto un Piano di Retention in sostanziale continuità con il LECOIP 2014-2017 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 2.0			
Elemento	Applicazione		
<b>Beneficiari</b>	<p>Dipendenti del perimetro Italia appartenenti a due categorie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personale Rilevante, esclusi i Risk Taker del Gruppo ISP, il Middle Management</li> <li>2. Professional</li> </ol>		
<b>Strumento finanziario</b>	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">           Manager LECOIP 2.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario         </td> <td style="width: 50%;">           Professional LECOIP 2.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario         </td> </tr> </table>	Manager LECOIP 2.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario	Professional LECOIP 2.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario
Manager LECOIP 2.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario	Professional LECOIP 2.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario		
<b>Modello di partecipazione</b>	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Personale Rilevante, esclusi i Risk Taker del Gruppo ISP, e gli altri Responsabili</b></p> <p>Ogni beneficiario riceve il diritto a partecipare al Piano LECOIP 2.0. A fronte di tale Piano, riceve i LECOIP 2.0 Manager Certificate che hanno le seguenti caratteristiche:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. assicurano un Capitale Protetto dalla volatilità del titolo pari al 75% del Capitale Inizialmente Assegnato</li> <li>ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (pari a <b>8 volte</b> il Capitale Inizialmente Assegnato)</li> </ol> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Restante personale</b></p> <p>Al singolo dipendente full-time è assegnato il diritto di ricevere l'anticipo di pagamento del PAV 2018 pari a € 1.200 in contanti o in azioni (Free Shares) con l'obbligo, in caso di scelta delle azioni, di apportarle ai LECOIP 2.0 Professional Certificate, per i quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. viene corrisposto un Capitale Protetto dalla volatilità del titolo maggiore rispetto a quello apportato (Free Shares)</li> <li>ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (pari a <b>8 volte</b> il Capitale Protetto)</li> </ol> </td> </tr> </table>	<p><b>Personale Rilevante, esclusi i Risk Taker del Gruppo ISP, e gli altri Responsabili</b></p> <p>Ogni beneficiario riceve il diritto a partecipare al Piano LECOIP 2.0. A fronte di tale Piano, riceve i LECOIP 2.0 Manager Certificate che hanno le seguenti caratteristiche:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. assicurano un Capitale Protetto dalla volatilità del titolo pari al 75% del Capitale Inizialmente Assegnato</li> <li>ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (pari a <b>8 volte</b> il Capitale Inizialmente Assegnato)</li> </ol>	<p><b>Restante personale</b></p> <p>Al singolo dipendente full-time è assegnato il diritto di ricevere l'anticipo di pagamento del PAV 2018 pari a € 1.200 in contanti o in azioni (Free Shares) con l'obbligo, in caso di scelta delle azioni, di apportarle ai LECOIP 2.0 Professional Certificate, per i quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. viene corrisposto un Capitale Protetto dalla volatilità del titolo maggiore rispetto a quello apportato (Free Shares)</li> <li>ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (pari a <b>8 volte</b> il Capitale Protetto)</li> </ol>
<p><b>Personale Rilevante, esclusi i Risk Taker del Gruppo ISP, e gli altri Responsabili</b></p> <p>Ogni beneficiario riceve il diritto a partecipare al Piano LECOIP 2.0. A fronte di tale Piano, riceve i LECOIP 2.0 Manager Certificate che hanno le seguenti caratteristiche:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. assicurano un Capitale Protetto dalla volatilità del titolo pari al 75% del Capitale Inizialmente Assegnato</li> <li>ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (pari a <b>8 volte</b> il Capitale Inizialmente Assegnato)</li> </ol>	<p><b>Restante personale</b></p> <p>Al singolo dipendente full-time è assegnato il diritto di ricevere l'anticipo di pagamento del PAV 2018 pari a € 1.200 in contanti o in azioni (Free Shares) con l'obbligo, in caso di scelta delle azioni, di apportarle ai LECOIP 2.0 Professional Certificate, per i quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. viene corrisposto un Capitale Protetto dalla volatilità del titolo maggiore rispetto a quello apportato (Free Shares)</li> <li>ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (pari a <b>8 volte</b> il Capitale Protetto)</li> </ol>		
<b>Ammontare del Capitale Inizialmente Assegnato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Differenziato per seniority e famiglia professionale (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance, ...)</li> <li>• Equivalente al controvalore della somma di Free e Matching Shares</li> <li>• Per i Manager e per le famiglie professionali ad alto livello di remunerazione (es. Investment Banking, Asset Management, Tesoreria, ...): fino a un massimo pari al 100% della remunerazione fissa per l'intero periodo (25% della remunerazione fissa su base annuale)</li> <li>• Per il restante personale: negoziato con le OO.SS.</li> </ul>		

<b>Trigger Events 2018 – 2021 a livello di Gruppo ISP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CET1 <math>\geq</math> SREP</li> <li>• NSFR <math>\geq</math> 100%</li> </ul>	<p>Il capitale protetto (tranne per la quota di azioni Free Shares) è soggetto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CET1 <math>\geq</math> SREP</li> </ul>
<b>Modello di apprezzamento dell'azione</b>	<p>Asian floored: 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 diminuzione del valore netto complessivo fino a quel momento maturato)</p>	
<b>Vesting Period</b>	<p>In linea con il Piano d'Impresa 2018-2021</p>	
<b>Schemi di incasso</b>	<p>Liquidazione in contanti nel 2022 o, su scelta volontaria del dipendente, in azioni</p> <p>Differimento in contanti di quota parte del premio (40%) in caso di controvalore del Certificate all'assegnazione superiore a 80.000 €</p>	
<b>Compliance breach individuali</b>  <b>Clawback</b>	<p>In linea con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo ISP</p>	
<b>Trattamento del LECOIP 2.0 in caso di eventi straordinari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perdita del diritto alla partecipazione al Piano LECOIP 2.0: in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili</li> <li>• Liquidazione pro quota del Piano LECOIP 2.0 a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, ovvero in caso morte del beneficiario</li> <li>• Liquidazione anticipata pro rata: in caso di cambio di controllo</li> </ul>	
<b>Provvista di azioni a servizio del Piano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento capitale sociale gratuito ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile, per un importo pari a 87.959.908,40 euro, con emissione di 169.153.670 azioni ordinarie</li> </ul> <p>Incremento capitale sociale a pagamento - con esclusione del diritto di opzione a favore dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo ai sensi dell'articolo 2441, ottavo comma, del codice civile - per un importo pari a 264.112.557,80 euro, con emissione di 507.908.765 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo a un prezzo pari a 2,1645 euro (applicando uno sconto pari al 14,837% alla predetta media aritmetica del prezzo VWAP rilevato nei 30 giorni di calendario precedenti l' 11 luglio 2018), di cui 0,52 euro di valore nominale e 1,6445 euro di sovrapprezzo</p>	

	<ul style="list-style-type: none"><li>• (vedi Comunicato Stampa di Intesa Sanpaolo dell'11 luglio 2018)</li></ul>
<b>Impatto sul CET1 del Gruppo ISP</b>	+1.099 mln € equivalente a +40 b.p. sulla base dei dati al 31 marzo 2018  (vedi Comunicato Stampa di Intesa Sanpaolo dell'11 luglio 2018)
<b>Diluizione</b>	4,1% del capitale sociale ordinario di Intesa Sanpaolo post aumento di capitale  (vedi Comunicato Stampa di Intesa Sanpaolo dell'11 luglio 2018)

### 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.

### 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 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) irreprevedibilità 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 a cui è attribuito un title, ai sensi del Global Banding di Gruppo<sup>4</sup>, pari o superiore a Senior Director.

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.

---

<sup>4</sup> Metodo di classificazione delle posizioni organizzative aziendali adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo e recepito dal Consiglio di Amministrazione di ISV, basato sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation). Correlato al Global Banding, Intesa Sanpaolo ha altresì adottato un sistema di job titling che identifica chiaramente le responsabilità e il contributo dei ruoli, superando le logiche puramente gerarchico-organizzative. In particolare, sono identificati con il title di:

- Chief, i ruoli che definiscono e/o influenzano fortemente la strategia di medio-lungo termine del Gruppo o definiscono la strategia di Divisione/Area di Governo di riferimento, con impatto sui risultati del Gruppo nel medio-lungo periodo;
- Executive Director, i ruoli che definiscono e/o influenzano fortemente la strategia di funzione/business/Paese, coerentemente alle strategie di Divisione/Gruppo, e ne assicurano la realizzazione anche in contesti a elevata complessità;
- Senior Director, i ruoli che definiscono politiche e piani di business/funzione e ne guidano l'implementazione, attraverso la responsabilità manageriale di risorse umane ed economiche;
- Head of, i ruoli che definiscono o contribuiscono a definire i piani e i programmi per la propria struttura organizzativa, anche in coordinamento con altre strutture aziendali, e ne assicurano l'implementazione attraverso la responsabilità manageriale di risorse umane ed eventuali responsabilità economiche.