

**Politica di Remunerazione
del Responsabile del Fondo Pensione Aperto
di Fideuram Vita S.p.A.**

FV_POL 042/2025

ANAGRAFICA

Data di emanazione: 29/07/2025

Data di applicazione: 29/07/2025

Versione: 1.0

CRONOLOGIA DEL DOCUMENTO

Data	Autore	Versione
08/04/2021	Personale, Change Management e Sostenibilità	Prima Stesura
26/09/2024	Personale e Organizzazione	Aggiornamento triennale
29/07/2025	Personale e Organizzazione	Aggiornamento per modifica denominazione del Gruppo Intesa Sanpaolo Assicurazioni e revisione periodica

INDICE

ANAGRAFICA	2
CRONOLOGIA DEL DOCUMENTO.....	2
PREMESSA	4
PRINCIPI GENERALI.....	4
LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	5
DESTINATARI	6
LA REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DEL FONDO PENSIONE APERTO	6
OBBLIGHI INFORMATIVI	7
SISTEMA DI CONTROLLO	7

PREMESSA

La Politica di Remunerazione del Responsabile del Fondo Pensione Aperto (nel seguito anche solo la “Politica”) di Fideuram Vita S.p.A. (nel seguito “FV” o “Società”) è redatta in coerenza con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo Assicurazioni S.p.A. (nel seguito “Gruppo ISPA”) e con quelle di FV – contenute nelle relative Relazioni sulle Remunerazioni - e con la Disciplina sulle Remunerazioni di Intesa Sanpaolo S.p.A. (nel seguito “ISP”).

Il documento è inoltre redatto in coerenza con quanto disposto dalla [Delibera COVIP del 13 gennaio 2021](#) (nel seguito la “Delibera”), che ha emanato le Istruzioni di Vigilanza per le società che gestiscono Fondi Pensione Aperti (nel seguito anche “Fondi”), adottate ai sensi dell'art. 5-decies, comma 1, del [Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252](#) (nel seguito il “Decreto”).

La Delibera dà attuazione a quanto previsto dall'articolo 5-decies del Decreto in forza del quale anche le Società che hanno istituito Fondi Pensione Aperti devono assicurare, in modo proporzionato alla dimensione, alla natura, alla portata e alla complessità delle attività dei fondi pensione aperti e in coerenza con gli assetti organizzativi del rispettivo settore di riferimento, l'assolvimento degli obblighi previsti dagli artt. 4-bis, 5-bis, 5-ter, 5-quater, 5-sexies, 5-septies, 5-octies e 5-nonies del Decreto.

In materia di remunerazione l'art. 5-octies del Decreto detta l'obbligo di dotarsi di una politica di remunerazione e individua i principi ai quali la Società deve uniformarsi, con riferimento ai Responsabili dei Fondi Pensione Aperti (nel seguito i “Responsabili”), precisando in tal caso anche se i costi inerenti agli emolumenti corrisposti siano a carico del patrimonio separato del Fondo Pensione o della Società istitutrice, e con riferimento ai Titolari delle Funzioni Fondamentali.

PRINCIPI GENERALI

In coerenza con i principi adottati dalla Società in ambito remunerazioni e nel rispetto delle istruzioni di vigilanza COVIP, la Politica rispetta i seguenti principi generali:

- è definita, attuata e mantenuta in linea con le attività, il profilo di rischio, gli obiettivi e l'interesse a lungo termine, la stabilità finanziaria, la performance del Fondo nel suo complesso e deve sostenere una gestione sana, prudente ed efficace del Fondo stesso;
- è in linea con il profilo di rischio e gli interessi a lungo termine degli aderenti e dei beneficiari;

- prevede misure volte a evitare i conflitti di interesse;
- è coerente con una gestione sana ed efficace del rischio e non incoraggia un'assunzione di rischi che non sia congrua con i profili di rischio e le regole del Fondo;
- è riesaminata almeno ogni tre anni;
- la Politica e la sorveglianza sulla stessa sono definite e gestite in modo chiaro, trasparente ed efficace;
- è coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità, tenuto conto del framework normativo, in continua evoluzione, nell'ambito dei rischi di sostenibilità (i.e. [Regolamento \(UE\) 2019/2088](#) relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari; [Regolamento Delegato \(UE\) 2021/1256](#) che ha modificato il [Regolamento Delegato \(UE\) 2015/35](#) per quanto riguarda l'integrazione dei rischi di sostenibilità nella governance delle imprese di assicurazione).

LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

Per remunerazione si intende ogni forma di pagamento, determinata in misura fissa o variabile, incluse eventuali componenti accessorie, corrisposta direttamente o indirettamente, in qualsiasi forma (ad esempio in contanti, ovvero come servizi o beni in natura) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi al Fondo;

La retribuzione si articola in:

- Componente fissa; è la componente della remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali quali l'inquadramento contrattuale, il ruolo ricoperto, le responsabilità assegnate, la particolare esperienza e la competenza maturata;
- Componente variabile: ove prevista è collegata alle prestazioni fornite e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti.

Non rientrano nella nozione di remunerazione i rimborsi spese riconosciuti ai soggetti che operano per conto dei Fondi pensione Aperti.¹

¹ Sono rimborsate le spese occasionate dall'incarico ricoperto, giustificate a piè di lista ovvero in misura forfettaria, previa valutazione di inerenza e congruità, nonché di coerenza con i limiti massimi di spesa previsti, il cui rispetto è verificato dal responsabile dell'unità Monitoraggio distribuzione, come previsto dalla GO Gestione dei compensi per i Responsabili dei Fondi Pensione

DESTINATARI

Sotto il profilo soggettivo, la presente Politica riguarda il Responsabile del Fondo Pensione Aperto gestito dalla Società e, quindi :

- Responsabile del Fondo Pensione Aperto "Fondo Pensione Fideuram", iscritto all'Albo COVIP al n. 7.

LA REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DEL FONDO PENSIONE APERTO

La remunerazione del Responsabile del Fondo Pensione Aperto è determinata dal Consiglio di Amministrazione della Società all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'incarico e viene definita sulla base di una sana politica di remunerazione che tenga conto dei principi previsti dalla normativa vigente.

Inoltre, il compenso definito non prevede alcuna forma di partecipazione agli utili della Società, o di società controllanti o controllate, né sotto forma di diritti di acquisto o di sottoscrizione di azioni della Società o di società controllanti o controllate.

La remunerazione non include componenti variabili.

Non è prevista inoltre l'erogazione di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni per l'espletamento dell'incarico, fermo restando che la remunerazione corrisposta è da considerarsi proporzionata alle responsabilità della funzione, all'impegno richiesto e coerente con i livelli di corrispettivo del mercato.

L'attribuzione al Responsabile del Fondo di una remunerazione esclusivamente fissa, in misura proporzionata ed adeguata alle responsabilità attribuite, garantisce il rispetto dei principi generali precedentemente richiamati in quanto assicura una gestione del Fondo sana, prudente ed efficace, preclude l'assunzione di rischi eccessivi, anche in relazione alla sostenibilità e previene eventuali conflitti di interesse.

I costi relativi alla remunerazione e connessi allo svolgimento dell'incarico di Responsabile, sono posti a carico del rispettivo Fondo Pensione Aperto, coerentemente con quanto esplicitato nel Regolamento.

Le Funzioni Fondamentali sono invece istituite dall'ordinamento di appartenenza della Società presso la quale è istituito e gestito il Fondo.

Per quanto concerne le politiche di remunerazione e incentivazione dei Titolari delle Funzioni Fondamentali le stesse sono ricomprese nella Relazione sulle remunerazioni approvata dall'Assemblea della Società.

Le Funzioni Audit, Risk Management e Compliance² svolgono le attività di propria competenza nel rispetto della normativa di vigilanza e nei termini indicati nel documento "Direttive in materia di sistema di governo societario di Fideuram Vita S.p.A.", che rappresenta il documento sul sistema di governo societario di riferimento anche per la gestione dei Fondi Aperti istituiti presso la Società.

La Politica è coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità. Tale coerenza è valutata nella definizione di specifici criteri nell'eventualità di riconoscimento della parte variabile della remunerazione e nelle conseguenti decisioni attuative, ivi incluse quelle inerenti gli scatti di carriera ed incrementi di remunerazione. Per quanto non definito nel presente documento si fa espresso rimando alla Relazione sulle Remunerazioni della Società tempo per tempo vigente.

OBBLIGHI INFORMATIVI

La presente Politica è resa pubblica nei suoi elementi essenziali sul sito istituzionale della Società (anche all'interno del documento delle Direttive in materia di sistema di governo societario di Fideuram Vita afferente alla gestione del Fondo Pensione Aperto). In tale ambito non rientrano le informazioni sulle retribuzioni effettive.

Il documento sulla Politica di remunerazione nella sua versione estesa è conservato agli atti della Società ed è resa disponibile a tutti gli organi di controllo per lo svolgimento delle rispettive verifiche.

SISTEMA DI CONTROLLO

La Società, nel rispetto di quanto disposto dalla Delibera, adotta presidi allo scopo di evitare che la remunerazione corrisposta possa compromettere in qualunque modo il rispetto del principio di sana e prudente gestione delle risorse del Fondo,

² La Delibera COVIP del 13 gennaio 2021 stabilisce che ciascuna Società si strutturi in modo da assicurare il presidio del rischio di non conformità. In tale accezione, la Funzione Compliance - istituita presso la Società ai sensi del Regolamento IVASS n. 38/2018 – presidia il rischio di non conformità.

nonché l'obiettività, l'autonomia e l'indipendenza nell'operato dei destinatari indicati, oltre che eventuali conflitti di interesse³.

La Politica ed ogni sua revisione viene approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Comitato per le Remunerazioni di Intesa Sanpaolo Assicurazioni S.p.A., in qualità di Ultima Società Controllante Italiana e ai sensi di quanto definito dal suo Regolamento.

Infine, in risposta a quanto disposto dalla Delibera, gli organi di controllo della Società verificano periodicamente la corretta applicazione di quanto disposto dalla presente Politica.

³ Così come meglio normati nella Politica di gestione dei conflitti di interesse - Fondo Pensione Fideuram.