

Sintesi delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Fideuram Vita S.p.A.

Anno 2026

| | |
|---|-----------|
| INDICE | 2 |
| PREMESSA | 3 |
| 1. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2026 | 4 |
| 1.1 LE PROCEDURE DI ADOZIONE E DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE | 4 |
| 1.2 COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI | 7 |
| 1.3 PRINCIPI, SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE | 8 |
| 1.4 LA SEGMENTAZIONE DEL PERSONALE | 9 |
| 1.5 INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE | 10 |
| 1.6 LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI | 10 |
| 1.7 SISTEMI DI INCENTIVAZIONE ANNUALI | 11 |
| 1.8 MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE | 16 |
| 1.9 PIANI DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE | 17 |
| SINTESI DEGLI ELEMENTI PRINCIPALI DEL PIANO PERFORMANCE SHARE 2026-2029 ... | 17 |
| SINTESI DEGLI ELEMENTI PRINCIPALI DEL PIANO LECOIP 2026-2029 | 25 |
| 1.10 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO | 30 |
| 1.11 SEVERANCE | 30 |
| 1.12 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI | 31 |
| 2. REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE | 32 |
| 2.1 Individuazione dei soggetti appartenenti alle categorie di Personale Rilevante predefinite ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. m) | 33 |
| 2.2 Individuazione dei soggetti appartenenti alle altre categorie di Personale Rilevante la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa ai sensi dell'art. 5, c. 2, lett. i), punto i) | 33 |

La normativa in materia di politiche di remunerazione e incentivazione è stata trattata con crescente attenzione dagli organismi internazionali e dai regolatori, con l'obiettivo di promuovere l'adozione di sistemi retributivi coerenti con i principi previsti dalla normativa vigente tempo per tempo, riguardanti il processo di elaborazione e approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, nonché la struttura dei compensi, la loro trasparenza e sostenibilità.

In particolare, secondo tali principi, i sistemi di remunerazione e incentivazione devono tenere conto dei rischi, attuali e prospettici, del livello di patrimonializzazione e di liquidità di ciascun intermediario e garantire remunerazioni basate su risultati effettivamente conseguiti e sostenibili nel tempo. L'allineamento delle politiche retributive agli interessi di lungo termine della società contribuisce, inoltre, al rafforzamento della tutela degli interessi di tutti gli stakeholder coinvolti, inclusi gli assicurati, e alla stabilità del mercato.

Nel settore assicurativo, tali principi sono recepiti dal [Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018](#) e s.m.i. (nel seguito il "Regolamento 38"), il quale – inter alia – richiede alla società d'assicurazione:

- I. l'adozione di politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione e che evitino eccessivi incentivi al rischio;
- II. l'adozione di processi decisionali improntati a criteri di trasparenza e ad evitare conflitti di interesse;
- III. il ruolo attivo degli azionisti nell'approvazione delle politiche e nella valutazione della relativa attuazione.

Fideuram Vita (nel seguito anche "FV" o "Società") nel redigere la propria Relazione sulle Remunerazioni ha tenuto conto, oltre che del Regolamento 38 e della normativa primaria contenuta nel [D.Lgs. n. 205/2009](#) e s.m.i. (Codice delle Assicurazioni Private – CAP), tra l'altro:

- del [Regolamento Delegato 2015/35](#) della Commissione del 10 ottobre 2014, che integra la direttiva n. 2009/138/CE (cd. Direttiva Solvency II), in materia di accesso ed esercizio alle attività di assicurazione;
- della [Lettera di IVASS al mercato del 5 luglio 2018](#) relativamente agli orientamenti sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario;
- [Lettera IVASS al mercato del 9 aprile 2013](#) - precisazioni e chiarimenti in materia politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione e di riassicurazione;
- delle [Linee Guida EIOPA del 1° gennaio 2014](#) - Orientamenti sul sistema di governance;

- delle [Linee Guida EIOPA del 14 settembre 2015](#) in materia d'informativa al pubblico e di vigilanza;
- dell'[Opinion on the supervision of remuneration principles in the insurance and reinsurance sector](#)" EIOPA del 7 aprile 2020, con l'obiettivo di assicurare una applicazione uniforme dei principi in materia di remunerazione contenuti nel Regolamento Delegato 2015/35.

Con specifico riferimento ai rischi di sostenibilità FV ha tenuto conto dei Regolamenti (UE):

- [2019/2088](#) relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari che, inter alia, prevede che i partecipanti ai mercati finanziari includano nelle politiche di remunerazione informazioni su come tali politiche siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità;
- [2021/1256](#) della Commissione del 21 aprile 2021 che ha modificato il Regolamento Delegato (UE) 2015/35 per quanto riguarda l'integrazione dei rischi di sostenibilità nella governance delle imprese di assicurazione, che richiede che le politiche di remunerazione contengano altresì informazioni sul modo in cui si tiene conto dell'integrazione dei rischi di sostenibilità nel sistema di gestione dei rischi.

Le Politiche di Remunerazione e incentivazione di FV (nel seguito anche le "Politiche") di seguito sintetizzate, descrivono:

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

1. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2026

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

In conformità al Regolamento 38 e in linea con quanto previsto dalle "Linee Guida in materia di remunerazione, incentivazione e identificazione del Personale Rilevante" di Fideuram Vita, (nel seguito le "Linee Guida") e del Gruppo Intesa Sanpaolo Assicurazioni¹ (nel seguito anche "Gruppo ISPA" o "Gruppo Assicurativo")

¹ Il Gruppo Intesa Sanpaolo Assicurazioni è costituito dalle imprese di assicurazione: Intesa Sanpaolo Assicurazioni, (inclusa la sua sede secondaria Intesa Sanpaolo Assicurazioni Dublin Branch), anche Ultima Società Controllante Italiana (USCI) del Gruppo, Intesa Sanpaolo Protezione e Fideuram Vita. Sono altresì incluse nel Gruppo Assicurativo le società strumentali Intesa Sanpaolo Insurance Agency e InSalute Servizi;

si descrivono di seguito i principali ruoli e responsabilità degli Organi Sociali e delle funzioni coinvolti nell'adozione e implementazione delle Politiche.

L'Assemblea ordinaria dei Soci: (i) approva le Politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli Organi Sociali e del Personale Rilevante, nonché quelle relative al restante Personale; (ii) determina l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche e stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati; (iii) approva, se del caso e ove previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo Intesa Sanpaolo (nel seguito "Gruppo ISP") e purché l'Assemblea della Controllante bancaria 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 (c.d. informativa ex post), con le specifiche previste dall'art. 59 comma 1 e 2 del Regolamento 38.

Il Consiglio di Amministrazione definisce, sottopone all'Assemblea dei soci e riasamina con cadenza almeno annuale le Politiche e ne assicura la corretta attuazione e la coerenza con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, della strategia e degli obiettivi di lungo periodo, di assetto del governo societario e dei controlli interni. Nella definizione delle Politiche, 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 Assicurazioni (nel seguito anche "ISPA") ha funzioni propositive e consultive nei confronti dei Consigli di Amministrazione di ISPA e delle altre Società del Gruppo ISPA, nella definizione delle politiche di remunerazione a favore degli Organi Sociali e di tutto il personale, anche in relazione alla coerenza sull'integrazione dei rischi di sostenibilità connessi alle remunerazioni e ai sistemi incentivanti² e sulla base di quanto riferitogli dalle Funzioni Fondamentali sui risultati delle verifiche di rispettiva competenza. Il Comitato è composto da esponenti non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, ai sensi dell'articolo 11 dello Statuto di ISPA, tra cui il Presidente. I componenti del Comitato per le Remunerazioni dispongono delle necessarie conoscenze, competenze e esperienze, agiscono con indipendenza di giudizio al fine di svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti e hanno libero accesso alle informazioni e ai dati rilevanti per l'espletamento delle funzioni attribuite.

² Come previsto dal Regolamento del Comitato, in linea con l'art 40 comma 1bis del Regolamento IVASS n.38/2018 introdotto dall'articolo 2, comma 7 del Provvedimento IVASS n. 131/2023.

Il Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la Sostenibilità, costituito anch'esso a livello di USCI, nella sessione Controlli interni, in coerenza con i poteri e le attribuzioni previste nel relativo Regolamento, supporta il Consiglio di Amministrazione nel formulare pareri in ordine alla congruità delle proposte di scheda obiettivi in fase sia di attribuzione che di consuntivazione con riferimento ai Titolari di Funzioni Fondamentali³ e al Titolare della Funzione Antiriciclaggio della Società.

Personale e Organizzazione di ISPA coordina il processo di definizione e attuazione delle Politiche, supportando il Comitato per le Remunerazioni, nonché l'attuazione dei processi previsti.

Le Funzioni Fondamentali verificano con cadenza almeno annuale, ciascuna secondo le rispettive competenze e in linea con quanto previsto dall'art. 58 comma 1 del Regolamento 38, la corretta attuazione delle Politiche adottate da Fideuram Vita.

In particolare:

- la Funzione Audit verifica la corretta applicazione delle Politiche sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa;
- la Funzione Compliance verifica che le Politiche siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme di cui al Capo VII del Regolamento 38, dello Statuto, nonché del Codice Etico o degli altri standard di condotta applicabili alla Società, al Gruppo Intesa Sanpaolo Assicurazioni o al Gruppo ISP, al fine di limitare l'assunzione dei rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nella relazione con gli investitori. Inoltre, al fine di assicurare la conformità delle Politiche della Società rispetto alle Politiche del Gruppo ISPA, nonché rispetto alle Politiche e alla normativa rilevante per il Gruppo ISP (ove applicabile), tale Funzione si coordina con il Chief Compliance Officer dell'USCI. Quest'ultima, a sua volta, si coordina con l'Area di Governo Chief Compliance Officer della Controllante bancaria per quanto di competenza;
- la Funzione Risk Management partecipa al processo di definizione delle Politiche valutando l'allineamento della struttura della remunerazione e dei sistemi di incentivazione con il profilo di rischio del Gruppo Assicurativo e del Gruppo ISP coordinandosi con il Chief Risk Officer dell'USCI. Quest'ultimo, a sua volta, si coordina con l'Area di Governo Chief Risk Officer della Controllante bancaria per quanto di competenza.

³ Funzione di revisione interna, Funzione di verifica della conformità alle norme, Funzione di gestione dei rischi e Funzione attuariale, ai sensi del Regolamento n.38/2018 di IVASS.

1.2 COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

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. In casi eccezionali possono essere previste componenti variabili, purché adeguatamente motivate e rappresentanti, comunque, una parte non significativa della remunerazione.

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 carica⁴. Inoltre, all'Amministratore Delegato di FV è riconosciuta una remunerazione fissa e una remunerazione variabile per il ruolo di Direttore Generale e Risk Taker del Gruppo ISP, di cui fa parte.

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

⁴ Compenso riversato a Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking in quanto Dirigente dipendente della stessa;

1.3 PRINCIPI, SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

In coerenza con le finalità e i principi adottati dal Gruppo ISP, le Politiche della Società si ispirano ai seguenti principi:



Focus: Neutralità rispetto al genere

La Società, in linea con il Gruppo ISP e il Gruppo Assicurativo presta grande attenzione ai temi di “Diversity, Equity & Inclusion” e si impegna ad attuare e diffondere, all’interno e all’esterno, una politica a favore dell’inclusione di tutte le forme di diversità. In tale ambito FV, in coerenza con quanto definito dal Gruppo ISP e adottato dal Gruppo Assicurativo, ha recepito i “[Principi in materia di Diversity, Equity & Inclusion](#)” all’interno dei quali sono stati assunti specifici impegni volti ad assicurare equità di genere nei processi HR e nella gestione delle persone. Il rispetto di tali impegni viene monitorato periodicamente anche al fine di impostare azioni correttive.

Fideuram Vita, in linea con quanto previsto dal Gruppo Assicurativo e in coerenza con il Gruppo ISP, adotta Politiche di Remunerazione e Incentivazione neutrali rispetto al genere che contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

In particolare, FV garantisce che la definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione e l’assunzione delle decisioni inerenti la remunerazione prescindano dal genere (così come da ogni altra forma di diversità quali l’orientamento affettivo-sessuale, lo stato civile e la situazione familiare, l’età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, la condizione socioeconomica, la nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero), siano basati sul merito e sulle competenze professionali, nonché siano ispirati a principi di equità.

1.4 LA SEGMENTAZIONE DEL PERSONALE

Le Politiche 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 remunerazione 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 a tali logiche il personale della Società può essere suddiviso in tre macro-segmenti:

- Personale Rilevante (inclusi i Risk Taker del Gruppo ISP);

- Middle Management⁵;
- Professional.

1.5 INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE

La Società identifica il Personale Rilevante sulla base delle "Regole per l'individuazione del Personale Rilevante di Fideuram Vita" definite in coerenza con il Regolamento 38 e in particolare degli articoli 2 c.1 lett. m) e 5 c.2 lett. i).

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

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

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

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

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

1.6 LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI

La remunerazione del personale si articola in:

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

⁵ Si intendono tutti i Responsabili di Unità Organizzative non già ricompresi nel cluster del Personale Rilevante.

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 e Incentivazione del Gruppo ISP è previsto un limite massimo della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa pari a:

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

1.7 SISTEMI DI INCENTIVAZIONE ANNUALI

I Sistemi di Incentivazione annuali adottati dalla Società sono orientati al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo periodo previsti dal Piano d'Impresa tempo per tempo vigente, 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 di riferimento, 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 – per quanto di rilievo per la USCI e le sue controllate – in base alle risorse disponibili sia a livello di Divisione che di Gruppo ISP derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti e corretti per i rischi non finanziari assunti |
| 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 style="text-align: center;">SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE</p> <p>Sistema di incentivazione per il Personale Rilevante e il Middle Management</p> |
| BONUS PAY-OUT | Correzione dei comportamenti/ monitoraggio degli effetti dell'azione manageriale nel tempo | Condizioni di accesso individuali | La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus e annulla la liquidazione delle quote differite da erogare nell'anno |
| | | Malus condition | La mancata verifica delle malus condition (simmetriche a quelle previste come gate) comporta la decurtazione, fino all'azzeramento, delle quote differite del bonus da erogare nell'anno |
| | | Claw-back | Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale |

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

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Società sono altresì coerenti con le previsioni in tema di integrazione dei rischi di sostenibilità ai sensi del Regolamento UE n.2088 del 27 novembre 2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio.

In particolare, la coerenza è garantita attribuendo, nell'ambito del Sistema di Incentivazione annuale, uno specifico KPI "ESG" al Personale Rilevante (inclusi i Risk Taker di Gruppo ISP) e al Middle Management tra gli obiettivi di azione strategica (vedi focus seguente).

I Sistemi di Incentivazione per il personale sono subordinati a condizioni di attivazione minime richieste dal Regolatore e ispirate, in via prioritaria, ai principi previsti dalla normativa prudenziale in materia di solidità patrimoniale e di liquidità rappresentati dalla coerenza con i limiti previsti nell'ambito del Risk Appetite Framework (nel seguito "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 ISP, di Gruppo Assicurativo e di Società. Il mancato raggiungimento anche di una sola delle condizioni comporta la non attivazione dei sistemi incentivanti.

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

I Sistemi di Incentivazione per il Personale Rilevante (incluso i Risk Taker di Gruppo ISP) e il Middle Management sono finalizzati a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa, tempo per tempo definiti da Intesa Sanpaolo, 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, sono gestite tramite il sistema denominato Managers' Performance Accountability (MAP)⁶;

⁶ Per l'anno in corso per gli Head of della filiera Investimenti è previsto il Sistema MAP;

- per il restante Middle Management con title di Head of⁷, sono gestite tramite il sistema denominato #Newton.

Le Performance Scorecard del Personale Rilevante e del Middle Management con title di Senior Director prevedono:

- **una sezione quantitativa**, composta da KPI economico-finanziari e non⁸ definiti in coerenza con i driver strategici del Gruppo ISP, del Gruppo Assicurativo e le leve agite dai Risk Taker del Gruppo ISP/Personale Rilevante/Middle Management e misurati sul perimetro del Gruppo ISP, della Divisione, della Compagnia o dell'area di responsabilità. Per il 2026, in continuità con i precedenti esercizi, il KPI quantitativo misurato sul perimetro del Gruppo ISP è rappresentato dall'Utile Netto. Inoltre, nell'ottica di presidio dell'efficientamento della spesa di ciascuna struttura, nel 2026, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in quanto Responsabile di Divisione, è previsto un KPI di Cost/Income del perimetro di responsabilità;
- **una sezione qualitativa**, composta da KPI relativi alla realizzazione di azioni previste dal Piano d'Impresa del Gruppo Intesa Sanpaolo o alla misurazione di qualità manageriali (eventualmente anche individuali), la cui rendicontazione è normalmente oggettivata mediante il ricorso all'identificazione di driver definiti ex-ante che orientano il giudizio ex-post e/o soggetta alla valutazione da parte del Responsabile. Per il 2026, in continuità con i precedenti esercizi, è stato assegnato **un KPI trasversale di Gruppo ISP "Environmental, Social and Governance (ESG)", individuato tra le azioni strategiche.**

Focus: KPI trasversale di Gruppo ISP "ESG"

FV, in quanto parte del Gruppo Assicurativo e del Gruppo ISP, 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.

⁷ Inclusi i Responsabili che ricoprono ruoli analoghi agli Head of (ove presenti);

⁸ Si precisa che alle Funzioni Fondamentali e ruoli assimilati non sono assegnati obiettivi collegati ai risultati economici ma possono essere individuati KPI collegati al presidio dei costi della singola struttura. Questi, in ogni caso, devono avere un peso residuale e non pregiudicare l'indipendenza e l'adeguatezza complessiva delle Funzioni Fondamentali.

Focus: KPI trasversale di Gruppo ISP "ESG"

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.

Infatti, il nuovo Piano d'Impresa 2026-2029 del Gruppo ISP rafforza l'impegno dello stesso in tale ambito con l'obiettivo di confermare il proprio posizionamento ai vertici mondiali per impatto sociale, supportare i clienti nella transizione sostenibile, decarbonizzare i portafogli e ridurre le emissioni proprie. Inoltre, in quanto fattore abilitante per il raggiungimento di tutti gli obiettivi, sono previsti significativi investimenti sulle persone, tra cui il rafforzamento della cultura del Gruppo. Alla luce di ciò, nonché in linea con le previsioni del Regolamento UE 2019/2088, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha confermato tra gli obiettivi di azione strategica che verranno assegnati a tutto il management un KPI specifico "ESG".

Il KPI, evoluzione del precedente assegnato sin dal 2021, in coerenza con il nuovo Piano, presenta una duplice natura che incentiva sia il rafforzamento della cultura sia la continuazione delle iniziative di Gruppo in ambito ESG.

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

- a livello di Gruppo ISP è valutato il progressivo coinvolgimento nell'arco del Piano d'Impresa di tutte le persone del Gruppo ad un evento di formazione/sensibilizzazione sui temi della cultura aziendale e sui valori dichiarati nelle policy DE&I;
- a livello di Gruppo Assicurativo sono valutati:
 - la realizzazione di iniziative strategiche inerenti alla cultura aziendale a partire dalle risultanze della Culture Survey 2025 (realizzazione e partecipazione ad almeno una iniziativa di valore sulle aree tematiche presenti nella domanda D6 - cultura della propria realtà lavorativa - della Culture Survey 2025);
 - progetti/azioni specifiche in ambito ESG (quali, ad esempio, per le Funzioni di business e governance: Decarbonizzazione/Sustainable Investment - metrica NZAOA: riduzione % delle emissioni di anidride carbonica del proprio portafoglio di investimenti (investimenti in gestioni separata e patrimonio libero).

Infine, il premio maturato in base al livello di raggiungimento dei KPI è soggetto all'eventuale applicazione di meccanismi correttivi che agiscono da

demoltiplicatori (i.e. collegati al Q-Factor⁹ e al livello di fruizione della formazione obbligatoria).

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

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

Inoltre, per il personale non dirigente del Gruppo Assicurativo, è stato istituito il Premio Aggiuntivo Variabile (di seguito PAV), che si configura come premio aziendale di produttività previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ANIA – applicabile ai dipendenti del perimetro Italia - ed è volto a premiare le persone per il contributo fornito collettivamente al raggiungimento dei risultati dell'anno.

⁹ Il Q-Factor è basato su fattori relativi al sistema di controlli e considera anche altri elementi utili ai fini della valutazione (Perdite Operative, Osservazioni delle Autorità di Vigilanza, Trend e peso della criticità nel Tableau de Bord dell'Audit). La valutazione è su scala quantitativa a cui corrisponde il giudizio di rischio residuo: molto alto, alto, medio, basso.

1.8 MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE

Le modalità di corresponsione della remunerazione variabile sono regolate dalla normativa di settore con particolare riferimento agli obblighi di differimento, alla tipologia di strumenti di pagamento e al periodo di retention previsto per l'eventuale quota corrisposta in strumenti finanziari.

In particolare, sia per il Personale Rilevante che per gli ulteriori cluster (Middle Management e Professional) percettori di una remunerazione variabile superiore al 100% della remunerazione fissa e alla soglia di materialità¹⁰ 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, bilanciata equamente tra remunerazione up front e remunerazione differita;
- un periodo di mantenimento (retention period) della remunerazione variabile corrisposta in strumenti finanziari (un anno sia per la componente up-front sia per quella differita).

In applicazione a quanto sopra esposto, sono stati individuati 6 schemi di maturazione e liquidazione in funzione della categoria di personale (Personale Rilevante, differenziando ulteriormente per i Risk Taker del Gruppo ISP, il Middle Management e i Professional), dell'importo della remunerazione variabile (superiore o meno all'importo particolarmente elevato e/o alla soglia di materialità) e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa (maggiore o pari/inferiore al 100%). Infine, nel caso particolare del personale Middle Management e Professional che percepisce una remunerazione variabile pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa e superiore alla soglia di materialità, oppure un importo pari o inferiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della remunerazione fissa, 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.

¹⁰ FV, 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 Controllante bancaria, 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, la soglia di materialità oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante" è pari a 150.000€".

1.9 PIANI DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE

FV partecipa ai Piani di incentivazione a Lungo Termine previsti per il Gruppo ISP.

In particolare, in concomitanza con l'avvio del Piano d'Impresa 2026-2029, il Gruppo ISP 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 2026-2029, tenuto conto dei livelli di ambizione e sfida del nuovo Piano d'Impresa, il Gruppo ISP ha confermato l'approccio adottato già dal 2018, differenziando in maniera netta obiettivi, finalità e conseguentemente strumenti di incentivazione a lungo termine destinati al Management e ai Professional del perimetro Italia.

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

SINTESI DEGLI ELEMENTI PRINCIPALI DEL PIANO PERFORMANCE SHARE 2026-2029

| Elemento | Applicazione |
|--|--|
| Beneficiari | Il Management, ivi inclusi, tra gli altri, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Intesa Sanpaolo Assicurazioni, identificato anche come Risk Taker Apicale del Gruppo ISP, gli altri Risk Taker di Gruppo ¹¹ , nonché il Personale Rilevante di Gruppo ISPA e Aziendale ¹² del perimetro Italia e, ove applicabile, estero (circa 3.500 persone in totale). |
| Strumento | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo soggette a condizioni di performance |
| Meccanismo di funzionamento del Piano | Assegnazione ai beneficiari all'avvio del Piano di un certo numero di Diritti PSP, ciascuno dei quali attribuisce il diritto a maturare una azione alla scadenza del Piano in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance purché siano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione e siano verificati gli indicatori che agiscono come meccanismi di demoltiplicazione. |

¹¹ Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.

¹² Ivi incluso eventuale Personale Rilevante a livello Aziendale che non ricoprono posizioni manageriali.

| Elemento | Applicazione |
|---|---|
| Assegnazione iniziale | <p>A ciascun Manager sono assegnati Diritti PSP (la c.d. assegnazione iniziale), aventi ciascuno un valore pari al prezzo di mercato medio dell'azione nei 30 giorni precedenti l'assegnazione.</p> <p>Il numero di Diritti PSP da assegnare a ciascun Manager è calcolato dividendo il controvalore definito in percentuale della remunerazione fissa/RAL, differenziando in Italia per <i>job title</i> definito nell'ambito del sistema di Global Banding di Gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fino al 200% della remunerazione fissa per l'intero periodo (50% della remunerazione fissa su base annua) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Intesa Sanpaolo Assicurazioni • fino al 50% della Retribuzione Annuale Lorda per l'intero periodo (8% della remunerazione fissa su base annua) per il Management appartenente alle Funzioni Fondamentali |
| Computo nel cap (limite massimo alla retribuzione variabile rispetto a quella fissa) | <p>In applicazione delle Disposizioni di Vigilanza, un importo pari al controvalore dei Diritti PSP assegnati all'avvio del Piano è computato nel cap (i.e. il limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa) secondo un criterio pro rata lineare in ciascun anno di durata del Piano.</p> |
| 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 ISP • Coefficiente di leva finanziaria \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo ISP • Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo ISP • NSFR \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo ISP • Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo • LCR \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo ISP (per i Risk Taker Apicali) <p>Il Piano è anche soggetto alla verifica delle seguenti ulteriori condizioni di attivazione a livello di Gruppo ISP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al momento di avvio (i.e. 2026) e a termine del Piano dell'esito dell'ICAAP; |

| Elemento | Applicazione | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|------------|---------|------------|---------------------|-------|-------------|-------|----------------------|-----|------------|-----|------------|-----|------------|-----|----------------------|-----|------------|-----|---|-----|------------|-----|----------------------|-----|------------|-----|-----|--------|--------|---|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> al termine del Piano, delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza a cui potrebbe conseguire un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del premio maturato. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Obiettivi di performance | <p>Manager di Business e Governance</p> <table border="1" data-bbox="475 524 1356 855"> <thead> <tr> <th>KPI</th> <th>soglia</th> <th>target*</th> <th>overtarget</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PON/RWA medi</td> <td>9,15%</td> <td>9,3%</td> <td>9,38%</td> </tr> <tr> <td>% diritti maturabili</td> <td>20%</td> <td>40%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>RoE</td> <td>20%</td> <td>22%</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>% diritti maturabili</td> <td>20%</td> <td>40%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Sustainable Lending¹³</td> <td>29%</td> <td>30%</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>% diritti maturabili</td> <td>10%</td> <td>20%</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* I livelli target corrispondono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2029</p> <p>Funzioni Aziendali di Controllo</p> <table border="1" data-bbox="475 1039 1362 1890"> <thead> <tr> <th>KPI</th> <th>soglia</th> <th>target</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> Qualità del funzionamento ed efficacia dell'azione delle FAC termini di: <ul style="list-style-type: none"> accuratezza e solidità della documentazione integrata richiesta dal sistema di controlli interno nell'ambito delle attività del Comitato Coordinamento Controlli e Rischi non Finanziari di Gruppo e sottoposta al CdA capacità di </td> <td> I documenti presentati dalle FAC al CdA sono accurati e i loro contenuti sono completi </td> <td> Oltre a quanto previsto al livello soglia: <ul style="list-style-type: none"> i rischi emergenti sono stati tempestivamente rappresentati nei documenti e gestiti in modo adeguato l'andamento della Performance Scorecard nell'arco del Piano 2026-2029 dei Risk Taker Apicali delle FAC (i.e., la media dei punteggi medi </td> </tr> </tbody> </table> | KPI | soglia | target* | overtarget | PON/RWA medi | 9,15% | 9,3% | 9,38% | % diritti maturabili | 20% | 40% | 50% | RoE | 20% | 22% | 23% | % diritti maturabili | 20% | 40% | 50% | Sustainable Lending¹³ | 29% | 30% | 31% | % diritti maturabili | 10% | 20% | 30% | KPI | soglia | target | Qualità del funzionamento ed efficacia dell'azione delle FAC termini di: <ul style="list-style-type: none"> accuratezza e solidità della documentazione integrata richiesta dal sistema di controlli interno nell'ambito delle attività del Comitato Coordinamento Controlli e Rischi non Finanziari di Gruppo e sottoposta al CdA capacità di | I documenti presentati dalle FAC al CdA sono accurati e i loro contenuti sono completi | Oltre a quanto previsto al livello soglia: <ul style="list-style-type: none"> i rischi emergenti sono stati tempestivamente rappresentati nei documenti e gestiti in modo adeguato l'andamento della Performance Scorecard nell'arco del Piano 2026-2029 dei Risk Taker Apicali delle FAC (i.e., la media dei punteggi medi |
| KPI | soglia | target* | overtarget | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PON/RWA medi | 9,15% | 9,3% | 9,38% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| % diritti maturabili | 20% | 40% | 50% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RoE | 20% | 22% | 23% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| % diritti maturabili | 20% | 40% | 50% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sustainable Lending¹³ | 29% | 30% | 31% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| % diritti maturabili | 10% | 20% | 30% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| KPI | soglia | target | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Qualità del funzionamento ed efficacia dell'azione delle FAC termini di: <ul style="list-style-type: none"> accuratezza e solidità della documentazione integrata richiesta dal sistema di controlli interno nell'ambito delle attività del Comitato Coordinamento Controlli e Rischi non Finanziari di Gruppo e sottoposta al CdA capacità di | I documenti presentati dalle FAC al CdA sono accurati e i loro contenuti sono completi | Oltre a quanto previsto al livello soglia: <ul style="list-style-type: none"> i rischi emergenti sono stati tempestivamente rappresentati nei documenti e gestiti in modo adeguato l'andamento della Performance Scorecard nell'arco del Piano 2026-2029 dei Risk Taker Apicali delle FAC (i.e., la media dei punteggi medi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

¹³ i.e. flusso nuovo *sustainable lending* erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio.

| Elemento | Applicazione | | |
|--|---|-------------------|--|
| | intercettare tempestivamente e gestire i rischi emergenti ¹⁴ come rappresentato nei documenti al CdA • capacità di presidiare attività, iniziative e progetti chiave di ogni funzione | | delle Performance Scorecard annuali dei Risk Taker Apicali delle FAC in arco di Piano) è maggiore del 100% |
| | <i>% diritti maturabili</i> | 50% | 100% |
| | <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>In ogni caso, l'ammontare complessivo delle azioni attribuite al termine non potrà superare il 100% delle azioni maturabili in caso di raggiungimento del livello target per ciascun KPI. In altri termini, l'eventuale maturazione da parte dei Manager delle Funzioni di Business e Governance di un numero di azioni superiore a quello previsto a target per un determinato KPI, in presenza di una performance superiore al target, è ammessa esclusivamente qualora la performance di un altro KPI risulti inferiore al rispettivo target, non dando luogo all'assegnazione delle azioni corrispondenti.</p> | | |
| Performance Accrual Period | In linea con il Piano d'Impresa 2026-2029 del Gruppo ISP. | | |
| Meccanismi di demoltiplicazione | Manager di Business e Governance | Manager delle FAC | |

¹⁴ Si considerano emergenti sia i rischi legati al contesto evolutivo – come, ad esempio, tra quelli oggi noti, i rischi geopolitici, tecnologici (AI, digital asset, terze parti, etc.), ESG – sia quelli relativi all'operatività più tradizionale (credito, liquidità, etc.). In ogni caso saranno considerati quei rischi che nel corso del Piano assumeranno rilevanza in tal senso.

| Elemento | Applicazione |
|---|---|
| | <p>Target di capitale (CET 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • rispetto, in ciascun anno di durata del piano, del livello di CET1 al di sopra del target definito nel Piano di Impresa 2026-2029 (i.e. > 12,5%) • riduzione del numero delle azioni che si vestono del 10% per ogni anno di breach (max 40% sull'intero <i>accrual period</i>) <p>Livello di capitale (CET 1) e di liquidità (NSFR)</p> <ul style="list-style-type: none"> • rispetto, in ciascun anno di durata del piano dei limiti di Early Warning stabiliti nel RAF di Gruppo, rispettivamente, per il CET1 e il NSFR • riduzione del numero delle azioni che si vestono del 2,5% per ogni anno di breach di ciascun limite (max 20% complessivo sull'intero <i>accrual period</i>) |
| <p>Condizioni di accesso individuali</p> | <p>Assenza di compliance breach a livello individuale come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Assicurativo e della Società per il 2026, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> • provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore a un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da Funzioni Fondamentali; • comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo Assicurativo 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. |
| <p>Schemi di incasso</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Differenziati in base alla categoria di personale (i.e. Risk Taker Apicali di Gruppo ISP, altri Risk Taker di Gruppo ISP e Personale Rilevante a livello Aziendale, restanti Manager) e, dell'ammontare della |

| Elemento | Applicazione |
|------------------------|--|
| | <p>remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" così come saranno definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Assicurativo 2029, nonché della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • la liquidazione è interamente in azioni Intesa Sanpaolo <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per i Risk Taker Apicali di Gruppo ISP e tutti coloro che, indipendentemente dal segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato", il 60% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention); • per gli altri Risk Taker di Gruppo ISP e Personale Rilevante a livello Aziendale, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 4 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention); • per i restanti Manager il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 2 anni e il 100% della stessa è attribuita in azioni non soggette a periodo di retention. |
| 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 | <p>Come definiti nelle Politiche di remunerazione e 2026 del Gruppo Assicurativo.</p> <p>In particolare, tale meccanismo prevede la restituzione del premio già erogato come previsto dalla normativa,</p> |

| Elemento | Applicazione |
|---|--|
| | <p>nell'ambito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo 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. |
| <p>Cessazione del rapporto di lavoro</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Casi di Bad Leaver: perdita del diritto alla partecipazione al Piano in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro salvi i casi qualificati come Good Leaver e tutte le ipotesi non qualificate come casi di Good Leaver; • Casi di Good Leaver: liquidazione al termine del Piano di un numero di Diritti PSP calcolati pro rata temporis in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o, per i soli Manager italiani, mediante accesso al Fondo di Solidarietà; decesso del Manager o sopravvenuta invalidità permanente o malattia che determina la cessazione del rapporto; risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in cui: (i) la stessa consegua alla soppressione della posizione; ovvero (ii) la risorsa abbia contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi del Piano d’Impresa¹⁵; cessione di ramo di azienda o società controllata a terzi, fermo restando che in detta ipotesi la Banca si riserva di |

¹⁵ Si intende che la risorsa abbia partecipato al Piano per almeno un anno e ricevuto un punteggio delle performance scorecard annuali almeno pari al minimo in ciascuno degli anni di performance trascorsi prima della cessazione.

| Elemento | Applicazione |
|----------------------------|---|
| | riconoscere ai Manager il 100% dei diritti ove la Banca mantenga una partecipazione anche di minoranza ¹⁶ . |
| Eventi straordinari | <ul style="list-style-type: none"> • Nell'eventualità di modifiche sostanziali dell'assetto proprietario del Gruppo nell'ambito di operazioni – sia ostili che non ostili – che comportino un cambio di controllo è prevista l'accelerazione del Piano con liquidazione, nel rispetto degli Schemi di Corresponsione applicabili, di un importo in denaro determinato pro-rata temporis sulla base del valore del titolo ISP alla prima chiusura di mercato successiva alla comunicazione al pubblico dell'operazione • In caso di eventi straordinari che interessino la società e/o il Gruppo e/o il mercato di riferimento – tra i quali, a titolo di esempio, operazioni straordinarie sul capitale sociale e altre operazioni che comportino la variazione della sua composizione, del patrimonio della Società o del numero di strumenti sottostanti, ovvero mutamenti normativi -, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di deliberare eventuali modifiche e/o integrazioni alle regole del Piano, necessarie e/o opportune per renderlo coerente con il mutato contesto e/o per gestire il suo impatto sui beneficiari, in coerenza con le caratteristiche essenziali del Piano approvate dall'Assemblea ordinaria e nel rispetto delle sue finalità, anche procedendo, a seconda dei casi, a rettificare il numero dei Diritti PSP o delle azioni attribuite ma non ancora consegnate, secondo le regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari, e, per quanto possibile, uniformandosi alle rettifiche eventualmente disposte da Borsa Italiana, e/o all'accelerazione e liquidazione dei premi pro rata temporis. Restano in ogni caso esclusi modifiche ai KPI, ai relativi livelli di soglia, target e overtarget, nonché incrementi all'entità dei premi maturabili. |

Per quanto riguarda invece i **Professional** il Gruppo ISP ha previsto un Piano (LECOIP 2026-2029) in sostanziale continuità con il Piano LECOIP 3.0 con lo scopo di

¹⁶ In detta ipotesi, il *pro-rata temporis* ai fini della liquidazione sarà calcolato alla data di efficacia dell'operazione.

proseguire nell'opera di rafforzamento dell'identificazione e dello spirito di appartenenza di tutti i dipendenti in coerenza con la cultura organizzativa inclusiva del Gruppo ISP.

SINTESI DEGLI ELEMENTI PRINCIPALI DEL PIANO LECOIP 2026-2029

| Elemento | Applicazione |
|--------------------------------------|--|
| Beneficiari eligibile | Professional del perimetro Italia (circa 64.000 – nessuno dei beneficiari è identificato come Risk Taker di Gruppo ISP o nel Personale Rilevante di Gruppo ISPA). |
| Strumento finanziario | LECOIP 2026-2029 Certificate emessi da un primario arranger finanziario. |
| Modello di partecipazione | <p>Il singolo dipendente riceverà un anticipo del pagamento del PVR/PAV 2026 (premio di produttività negoziato con le Organizzazioni Sindacali): (a) in contanti o (b) in azioni (Free Shares) con l'obbligo, in caso di scelta delle azioni, di conferirle nel Piano al fine di sottoscrivere i LECOIP 2026-2029 Certificate, ai sensi dei quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. viene corrisposto un capitale protetto dalla volatilità del titolo maggiore rispetto a quello apportato (il "Capitale Inizialmente Assegnato"). Il Capitale Inizialmente Assegnato è composto dalle Free Share e da un quantitativo di Matching Share aggiuntive a fronte della partecipazione al Piano; ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (oltre al Capitale Protetto anche le c.d. Azioni Scontate, in numero pari a 5 volte il Capitale Protetto). <p>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 inferiore al 75%.</p> <p>Il Gruppo assegna altresì al dipendente un quantum di azioni Sell to cover al fine della copertura degli obblighi fiscali rivenienti dall'assegnazione delle Free e delle Matching Shares e dal godimento dello sconto relativo alle Azioni Scontate.</p> |

| Elemento | Applicazione | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------|---------------|---------------|--------|------------|---|------------|--------------|---------------|---------------|--|------------|--------------|--------------|--------------|--|------------|------------|------------|------------|
| Ammontare del Capitale Inizialmente Assegnato | <ul style="list-style-type: none"> Differenziato per title e famiglia professionale (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance, etc.) o figura professionale Negoziato con le Organizzazioni Sindacali. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Computo nel cap | Il LECOIP 2026-2029 è computato ai fini del cap pro rata per tutta la durata del vesting period (4 anni). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trigger Event 2026 - 2029 | <p>i. Le Matching Shares sono soggette, in ciascun anno del piano, al soddisfacimento della condizione di CET1 \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo.</p> <p>ii. In caso di raggiungimento da parte del Gruppo del livello target del KPI composito ESG definito nel Piano d'Impresa 2026-2029, viene corrisposto un apprezzamento minimo pari al 10% calcolato come percentuale fissa del Capitale Inizialmente Assegnato. Tale KPI è composto da 3 sub-KPI:</p> <table border="1" data-bbox="510 1030 1396 1848"> <thead> <tr> <th>Sub-KPI</th> <th>Peso (%)</th> <th>Soglia</th> <th>Target</th> <th>Overtarget</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Persone riconvertite/riqualificate</td> <td>40%</td> <td>9.500</td> <td>10.000</td> <td>10.500</td> </tr> <tr> <td>Giovani coinvolti in programmi di sviluppo dedicati</td> <td>40%</td> <td>7.600</td> <td>8.000</td> <td>8.400</td> </tr> <tr> <td>Sustainable Lending (flusso nuovo sustainable lending erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio)</td> <td>20%</td> <td>29%</td> <td>30%</td> <td>31%</td> </tr> </tbody> </table> | Sub-KPI | Peso (%) | Soglia | Target | Overtarget | Persone riconvertite/riqualificate | 40% | 9.500 | 10.000 | 10.500 | Giovani coinvolti in programmi di sviluppo dedicati | 40% | 7.600 | 8.000 | 8.400 | Sustainable Lending (flusso nuovo sustainable lending erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio) | 20% | 29% | 30% | 31% |
| Sub-KPI | Peso (%) | Soglia | Target | Overtarget | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Persone riconvertite/riqualificate | 40% | 9.500 | 10.000 | 10.500 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Giovani coinvolti in programmi di sviluppo dedicati | 40% | 7.600 | 8.000 | 8.400 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sustainable Lending (flusso nuovo sustainable lending erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio) | 20% | 29% | 30% | 31% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Modello di apprezzamento dell'azione | <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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Elemento | Applicazione |
|--|--|
| | <p>(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.</p> |
| Vesting Period | In linea con il Piano d'Impresa 2026-2029. |
| Condizioni di accesso individuali | <p>È prevista la:</p> <ul style="list-style-type: none"> • riduzione del 25% dei diritti derivanti da LECOIP in caso di provvedimento disciplinare (anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da funzioni di controllo) comportante la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo pari ad almeno 1 giorno e fino a 4 giorni, ferma la riduzione del 100% dei diritti in caso di recidiva; • riduzione del 100% dei diritti derivanti da LECOIP in caso di provvedimento disciplinare (anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da funzioni di controllo) comportante la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo pari o superiore a 5 giorni. |
| Schemi di incasso | <p>Generalmente, liquidazione in contanti nel 2030 o, su scelta volontaria del dipendente, parzialmente o totalmente in azioni.</p> <p>Per i casi residui sono definiti, all'avvio del Piano, specifici schemi di incasso tenuto conto di quanto previsto in materia nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026. Tali schemi sono differenziati in funzione del cluster di popolazione di appartenenza alla maturazione del premio nonché dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" così come saranno definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2029) e della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa.</p> <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per i Professional: <ul style="list-style-type: none"> ○ nel caso in cui remunerazione variabile complessiva sia superiore alla soglia di materialità e alla |

| Elemento | Applicazione |
|-----------------|---|
| | <p>remunerazione fissa, il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 3 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti);</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ nel caso in cui remunerazione variabile complessiva sia superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore alla remunerazione fissa (o viceversa), il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 2 anni ed è interamente corrisposta in contanti; • per i dipendenti identificati come Risk Taker di Gruppo e il Personale Rilevante a livello Aziendale per il 2029, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 4 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti); • per i dipendenti identificati come Risk Taker Apicali di Gruppo per il 2029 e tutti coloro che, indipendentemente dal segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato", il 60% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti); <p>In ogni caso, indipendentemente dal cluster di popolazione, se la remunerazione variabile maturata è pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore alla remunerazione fissa, la liquidazione avviene upfront interamente in contanti (o su scelta volontaria del dipendente parzialmente o totalmente in azioni).</p> |
| Clawback | <p>Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2026.</p> <p>In particolare, tale meccanismo prevede la restituzione del premio già erogato come previsto dalla normativa, tenendo</p> |

| Elemento | Applicazione |
|--|---|
| | <p>altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, nell'ambito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale; • comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici e 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. <p>Questo meccanismo può essere applicato nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (anticipata o differita) del premio.</p> |
| Cessazione del rapporto di lavoro | <ul style="list-style-type: none"> • Bad Leaver: perdita del diritto alla partecipazione al Piano in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro salvi i casi qualificati come Good Leaver e tutte le ipotesi non integranti casi di Good Leaver. • Good Leaver: 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, decesso o sopravvenuta invalidità permanente o malattia che determini la cessazione del rapporto di lavoro; risoluzione consensuale ove la stessa consegua alla soppressione della posizione; cessione di ramo di azienda o Società controllata a terzi, fermo restando che in detta ipotesi la Banca si riserva di riconoscere ai Dipendenti il 100% dei diritti derivanti dai Certificate 2026-2029 ove la Banca mantenga una partecipazione anche di minoranza. |
| Eventi straordinari | Liquidazione anticipata pro rata in caso di cambio di controllo ¹⁷ |

¹⁷ 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.

1.10 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La cessazione dal servizio di personale in possesso del diritto alla pensione di vecchiaia o di anzianità e/o dei trattamenti pensionistici, nonché in caso di decesso¹⁸, non fa venir meno il diritto alla corresponsione della remunerazione variabile, incluse eventuali differite.

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

1.11 SEVERANCE

Relativamente alle indennità di fine rapporto (c.d. Severance), FV applica quanto definito a livello di Gruppo ISP. I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, per la quota eccedente le previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro ([CCNL ANIA](#)) 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.

FV, in linea con l'art. 50 del Regolamento 38 e in coerenza con il Gruppo Assicurativo e il Gruppo ISP ha previsto un **limite massimo pari a 24 mensilità della remunerazione fissa** per i compensi corrisposti a titolo di Severance.

In linea con le Disposizioni di Vigilanza adottate dalla Capogruppo bancaria, 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

¹⁸ In caso di decesso, il diritto alla corresponsione delle quote di spettanza, anche differite, si trasferisce agli eredi alle medesime condizioni, modalità e tempistiche di erogazione/attribuzione.

di permanenza in azienda, ad esclusione di quelli corrisposti obbligatoriamente ai sensi della legislazione nazionale sul lavoro e degli importi pattuiti e riconosciuti¹⁹:

- 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 clawback 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 ISP, 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 breach).

1.12 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI

Ai sensi dell'articolo 56 del Regolamento 38, la politica retributiva degli intermediari assicurativi è definita dalla Società nell'ambito della "Politica di remunerazione delle Reti Distributive" 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, con l'integrazione dei rischi di sostenibilità nel sistema di gestione dei rischi 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, trasparenza e nel migliore interesse dei clienti.

¹⁹ Per il Middle Management e i Professional non identificati come Risk Taker la severance può essere corrisposta in contanti e upfront anche se di importo superiore alla soglia di materialità e/o al 100% della retribuzione fissa ove sia riconosciuta nell'ambito di un accordo volto a porre fine ad un contenzioso, in contesti giudiziali o stragiudiziali.

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 [Insurance Distribution Directive](#) (IDD) e si applica alla rete distributiva.

Per quanto concerne i fornitori di servizi esternalizzati, FV, 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 38.

2. REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE

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

In coerenza con quanto previsto dal Regolamento 38, il processo di self assessment definito per l'identificazione del Personale Rilevante a livello di Gruppo Assicurativo e di Società 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 coloro che hanno ricoperto per almeno tre mesi nel corso dell'esercizio i ruoli e le posizioni da cui deriva la loro individuazione come Personale Rilevante ai sensi dei suddetti criteri, ancorché non siano più identificati come tali al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento.

2.1 INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE DI PERSONALE RILEVANTE PREDEFINITE AI SENSI DELL'ART. 2, C. 1, LETT. M)

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

- Direttore Generale;
- Dirigenti con compiti strategici; tale criterio identifica il Direttore Generale;
- Titolari delle Funzioni Fondamentali e Titolare della Funzione Antiriciclaggio.

2.2 INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI APPARTENENTI ALLE ALTRE CATEGORIE DI PERSONALE RILEVANTE LA CUI ATTIVITÀ PUÒ AVERE UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'IMPRESA AI SENSI DELL'ART. 5, C. 2, LETT. I), PUNTO I)

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

1. "identificazione e valutazione dei rischi" nell'ambito del processo di risk assessment, che porta alla definizione del RAF del Gruppo assicurativo e che è finalizzato all'identificazione dei rischi rilevanti cui l'impresa è esposta, anche in conformità alle specifiche tipologie di rischio indicate nel Regolamento IVASS n. 38/2018;
2. individuazione delle "Unità Responsabili", ovvero quelle unità organizzative che, sulla base del funzionigramma e della normativa aziendale con riferimento alla partecipazione a Comitati Manageriali, sono responsabili della gestione e del presidio dei profili di rischio individuati al punto 1);
3. identificazione del Personale Rilevante considerando tale i Responsabili delle suddette unità organizzative, purché titolari di una responsabilità manageriale ai sensi del Global Banding (i.e. hanno un job title nell'ambito di tale sistema) e che siano Responsabili di strutture che si posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a "n-3" rispetto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Intesa Sanpaolo Assicurazioni²⁰, in qualità di USCI.

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

²⁰ Si precisa che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di ISPA, in qualità di USCI è considerato il livello "n".