

Sintesi

Politiche di remunerazione e incentivazione di Intesa Sanpaolo Vita

Anno 2024

INDICE

PREMESSA.....	3
1. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2024	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 DI ISV	5
1.3 PRINCIPI, SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	7
1.4 LA SEGMENTAZIONE DEL PERSONALE.....	8
1.5 INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE	8
1.6 LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI	9
1.7 SISTEMI DI INCENTIVAZIONE ANNUALI	10
1.8 MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE	13
1.9 PIANI DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE	14
1.10 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	20
1.11 SEVERANCE	20
1.12 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI.....	21
2. REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE.....	21
2.1 INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE DI PERSONALE RILEVANTE PREDEFINITE AI SENSI DELL'ART. 2, C. 1, LETT. M)	22
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)	22

PREMESSA

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 riguardanti il processo di elaborazione e approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, 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 stakeholders 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 (nel seguito il "Regolamento"), 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.

Intesa Sanpaolo Vita (nel seguito anche "ISV" o "Società") nel redigere la propria Relazione sulle Remunerazioni ha tenuto conto, oltre che del Regolamento e della normativa primaria contenuta nel D.lgs. n. 205/2009 e s.m.i. (Codice delle Assicurazioni private – CAP),:

- del Regolamento delegato 2015/35 della Commissione del 10 ottobre 2014, che integra la direttiva n. 2009/138/CE (cd. Direttiva Solvency II), recepita, appunto, da IVASS con il Regolamento;
- della Lettera di IVASS al mercato del 5 luglio 2018 relativamente agli orientamenti sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario, nonché sulla struttura e sulle modalità di pagamento della componente variabile della remunerazione;
- 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 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 si è tenuto conto dei Regolamenti (UE):

- 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari e 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 e 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 ISV (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 2024

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

In conformità al Regolamento e in linea con quanto previsto dalle "Linee guida in materia di remunerazione, incentivazione e identificazione del Personale Rilevante del Gruppo Intesa Sanpaolo Vita e di Intesa Sanpaolo Vita"¹, (nel seguito le "Linee Guida") si descrivono di seguito i principali ruoli e responsabilità degli Organi sociali e delle funzioni coinvolti nell'adozione e implementazione delle Politiche.

L'*Assemblea ordinaria dei Soci*: (i) approva le Politiche 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 Capogruppo 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 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 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

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

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 Vita ha funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione nelle attività concernenti le remunerazioni, ivi compresa la definizione delle politiche di remunerazione. Il Comitato è composto da esponenti non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti ai sensi dell'articolo 11 dello Statuto di ISV, 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, 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 Fondamentali² e AFC (Anti Financial Crime) della Società.

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

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

In particolare:

- *Audit* verifica la corretta applicazione delle Politiche sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa;
- *Chief Compliance Officer* 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 la conformità alla normativa rilevante per il Gruppo ISP (ove applicabile) e alle Politiche di Gruppo ISP, tale Funzione si coordina con l'Area di Governo Chief Compliance Officer della Capogruppo bancaria.
- *Chief Risk Officer* partecipa al processo di definizione delle Politiche valutando l'allineamento della struttura di remunerazione e dei sistemi di incentivazione con il profilo di rischio del Gruppo ISV, oltre che del Gruppo ISP, coordinandosi a tal fine con l'Area di Governo Chief Risk Officer della Capogruppo bancaria.

1.2 COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI DI ISV

Agli Amministratori non esecutivi di ISV, 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

² Funzione di revisione interna, Funzione di verifica della conformità alle norme, Funzione di gestione dei rischi e Funzione attuariale, ai sensi del Regolamento IVASS n.38/2018.



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 ISV è previsto un emolumento fisso per la carica³.

Inoltre, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di ISV è riconosciuta una remunerazione fissa e una remunerazione variabile per il ruolo di Responsabile della Divisione Insurance, in coerenza con quanto previsto per i *Risk Taker* Apicali 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.

³ L'importo è interamente riversato ad Intesa Sanpaolo S.p.A. 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 si ispirano ai seguenti principi:



INTERESSI DEGLI STAKEHOLDER

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

CORRELAZIONE TRA REMUNERAZIONE E RISCHI ASSUNTI



- indirizzo dei comportamenti del management e del personale verso il raggiungimento di obiettivi in un **quadro di regole** indirizzate al controllo dei rischi aziendali
- sistemi retributivi allineati con le politiche di prudente gestione dei **rischi finanziari e non** (ivi inclusi rischi legali e reputazionali), coerentemente con quanto definito nell'ambito del Risk Appetite Framework del Gruppo Assicurativo
- definizione di una componente fissa sufficientemente elevata da consentire alla parte variabile di contrarsi significativamente e azzerarsi al verificarsi di determinate condizioni

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



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

MERITO



- **flessibilità retributiva**: i premi sono legati ai risultati raggiunti e ai rischi assunti
- **competitività**: attenzione alle risorse chiave e di alta qualità manageriale 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 career title/filiera 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 career title /ruolo professionale

NEUTRALITÀ RISPETTO AL GENERE



- **riconoscimento di un pari livello di remunerazione**, a parità di attività svolta, indipendentemente dal genere
- attenzione al **gender pay-gap** e alla sua **evoluzione nel tempo**

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



- interventi selettivi sulla retribuzione fissa basati su rigorosi **benchmark di mercato**
- meccanismi di **regolazione degli accantonamenti** destinati a finanziare il monte incentivi in funzione della redditività e dei risultati raggiunti dal Gruppo Assicurativo e dal Gruppo ISP
- **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**

Focus: Neutralità rispetto al genere

ISV, 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 ISV, 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.

ISV, in linea con quanto previsto dal Gruppo Assicurativo 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, ISV 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 orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, 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 di tali logiche il personale della Società può essere suddiviso in tre macro-segmenti:

- *Personale Rilevante (inclusi i Risk Taker del Gruppo ISP);*
- *Middle Management⁴;*
- *Professional.*

1.5 INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE

La Società identifica il Personale Rilevante sulla base delle “Regole per l'individuazione del Personale Rilevante di Intesa Sanpaolo 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).

⁴ Si intendono tutti i Responsabili di unità Organizzative non già ricompresi nel cluster del Personale Rilevante.

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

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

Inoltre, in coerenza anche con la normativa applicabile alla Capogruppo 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 ISV l'Amministratore Delegato ricopre anche il ruolo di Responsabile della Divisione Insurance di Intesa Sanpaolo S.p.A. e, in quanto tale, è identificato come "*Risk Taker* Apicale" 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 dal dipendente;
- componente variabile (di breve e di lungo termine), collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti, oppure collegata alla permanenza in azienda (i.e., *una tantum* di *retention*) o di natura eccezionale, volta a favorire l'attraction di nuovo personale (i.e., bonus d'ingresso e *buy-out*). La Società, in linea con quanto previsto dal Gruppo ISP, non prevede l'attribuzione di bonus garantiti.

Nel rispetto della normativa di settore vigente, nonché delle Politiche di Remunerazione 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., la filiera dei gestori Investimenti e i Responsabili delle unità aziendali che presidiano lo sviluppo e la gestione dei prodotti assicurativi);
- **100%** della remunerazione fissa per gli altri ruoli non appartenenti alle Funzioni Fondamentali;
- **33%** della remunerazione fissa per i Titolari delle Funzioni Fondamentali ed al personale più elevato 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 nel Piano d'Impresa, tengono conto del *Risk Appetite* e della *Risk Tolerance* sia del Gruppo Assicurativo sia del Gruppo ISP e sono finalizzati a favorire obiettivi di creazione di valore per l'anno in corso, in un quadro di sostenibilità, dato che i premi pagati sono correlati alle risorse finanziarie disponibili.

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

STEP	FINALITA'	MECCANISMO	
BONUS POOL	Solidità e sostenibilità in logica prudenziale	Gate e Funding	<ul style="list-style-type: none"> il bonus pool si attiva solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità sia del Gruppo Assicurativo sia del Gruppo ISP, sono soddisfatte e se sussiste la condizione di sostenibilità economico – finanziaria (vedi par. 3.5.1) il livello di funding del bonus pool a livello del Gruppo è definito – per quanto di rilievo per la USCI e le sue controllate – in base alle risorse disponibili sia a livello di Divisione che di Gruppo ISP derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti e corretti per i rischi non finanziari assunti (vedi par. 3.5.2)
BONUS ALLOCATION	Indirizzo dei comportamenti e dell'azione manageriale in coerenza con gli obiettivi di medio e lungo termine del Piano d'Impresa e in un quadro di prevenzione dei rischi	Sistemi di Incentivazione	SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE
			Sistema di incentivazione per il Personale Rilevante e il Middle Management
BONUS PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/ monitoraggio degli effetti dell'azione manageriale nel tempo	Condizioni di accesso individuali Malus condition Claw-back	SPECIFICHE INIZIATIVE DI INCENTIVAZIONE
			Sistema di incentivazione progettualità strategiche
			La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus e annulla la liquidazione delle quote differite da erogare nell'anno (vedi par. 3.5.5)
			La mancata verifica delle malus condition (simmetriche a quelle previste come gate) comporta la decurtazione, fino all'azzeramento, delle quote differite del bonus da erogare nell'anno (vedi par. 3.5.6)
			Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale (vedi par. 3.5.7)

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

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

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

I Sistemi di Incentivazione per il personale sono subordinati a condizioni di attivazione minime richieste dal Regolatore e ispirate, in via prioritaria, ai principi previsti dalla normativa prudenziale in materia di solidità patrimoniale e di liquidità rappresentati dalla coerenza con i limiti previsti nell'ambito del 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 (di cui ISV è la "USCI") dipende da un meccanismo strutturato di finanziamento a livello di Gruppo ISP.

I Sistemi di Incentivazione per il Personale Rilevante (inclusi 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, premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento.

Tale Sistema è formalizzato attraverso le cosiddette Performance Scorecards che:

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

Le *Performance Scorecard* hanno una struttura tripartita:

- **sezione di Gruppo ISP**, contenente almeno un KPI quantitativo misurato sul perimetro di Gruppo Intesa Sanpaolo e comune a tutte le schede, ad eccezione di quelle destinate alle Funzioni Fondamentali. Per il 2024, in continuità con i precedenti esercizi, è stato assegnato come KPI a livello di Gruppo ISP l'Utile Netto;
- **sezione di struttura**, contenente KPI finanziari e non di natura quantitativa 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 non finanziaria - 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 driver definiti ex ante che orientano il giudizio ex post e/o soggetta alla valutazione da parte del Responsabile. **Per le Funzioni Fondamentali per il 2024, in continuità dal 2018, è stato confermato un KPI trasversale rappresentato dall'obiettivo di "Risk Culture - Promozione di consapevolezza a tutti i livelli dell'organizzazione rispetto ai rischi emergenti con particolare focus rispetto a quelli connessi al cambiamento climatico e all'innovazione tecnologica attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione". Inoltre, per tutto il Personale Rilevante e il Middle Management nel 2024 è stato assegnato, in continuità con i precedenti esercizi, il KPI trasversale di Gruppo ISP "Environmental, Social and Governance (ESG)" individuato tra le azioni strategiche. Tale individuazione garantisce la coerenza tra le Politiche di remunerazione e incentivazione di Intesa Sanpaolo Vita con le previsioni in tema di integrazione dei rischi di sostenibilità ai sensi del Regolamento UE 2019/2088 del 27 novembre 2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio.**

Focus: KPI trasversale di Gruppo ISP “ESG”

ISV, 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.

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

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

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

La valutazione del KPI ESG avviene sia a livello di Gruppo ISP, nell'ottica di riconoscere l'impegno del Gruppo Intesa Sanpaolo nel suo complesso, sia a livello di Gruppo Assicurativo (di cui ISV 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 (di cui ISV è la “USCI”) verranno valutati:
 - **progetti/azioni specifiche in ambito ESG** (quali, ad esempio, la metrica Carbon Intensity by EVIC - Enterprise Value Including Cash - prevista come parte dell'accordo Net Zero Asset Owner Alliance - NZAOA i.e. la riduzione in percentuale delle emissioni di anidride carbonica del proprio portafoglio di investimenti);
 - il raggiungimento degli impegni sull'equità di genere declinati in linea con i Principi in materia di **Diversity, Equity & Inclusion** del Gruppo ISP.

Infine, il premio maturato in base al livello di raggiungimento dei KPI è soggetto all'eventuale applicazione di meccanismi correttivi che agiscono da demoltiplicatori (i.e., collegati al Q-Factor⁵ e al livello di fruizione della formazione obbligatoria).

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

⁵ 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.



a ciascuna unità organizzativa, di natura progettuale e quantitativa, possono essere condivisi tra le diverse unità organizzative al fine di rafforzare, ove necessario, la collaborazione tra le stesse.

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

- condizioni di accesso individuale, legate all'assenza di cd. compliance breach individuali;
- condizioni di malus: in caso di differimento del bonus individuale (si veda di seguito), ciascuna quota è soggetta ad un meccanismo di correzione ex post - malus condition - secondo il quale l'importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti potranno essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime imposte dal Regolatore in materia di solidità patrimoniale e di liquidità, nonché dal rispetto della condizione di sostenibilità finanziaria. Tali condizioni sono declinate a livello di Gruppo 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 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 un premio aziendale di produttività previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ANIA - perimetro Italia - ed è volto a premiare i dipendenti per il contributo fornito collettivamente al raggiungimento dei risultati dell'anno.

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 materialità⁶ è previsto, a seconda dei casi:

⁶ ISV, 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:

- 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 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 il Risk Taker Apicale e gli altri Risk Taker del Gruppo ISP, il Middle Management e i Professional), dell'importo della remunerazione variabile (superiore o meno all'importo particolarmente elevato 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 non Risk Taker) 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.

1.9 PIANI DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE

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

In particolare, in concomitanza con l'avvio del Piano d'Impresa 2022-2025, 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 2022-2025, 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 perimetro Italia.

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

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione
Beneficiari	Tutto il Management, ivi inclusi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Intesa Sanpaolo Vita, identificato anche come Risk Taker

- per il Personale Rilevante (inclusi quelli tra questi identificati anche Risk Taker di Gruppo ISP), in conformità con la normativa applicabile alla Capogruppo 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, si mantiene la soglia di materialità pari a 80.000€ oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante".

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share	
Elemento	Applicazione
	Apicale del Gruppo ISP, gli altri Risk Taker di Gruppo ⁷ nonché il Personale Rilevante Aziendale ⁸ – perimetro Italia e estero (circa 3.000 persone in totale), di cui circa n.100 in Intesa Sanpaolo Vita.
Strumento	Performance Share, ovvero azioni Intesa Sanpaolo soggette a condizioni di performance
Meccanismo di funzionamento del Piano	Assegnazione ai beneficiari del diritto di maturare un certo numero di Performance Share alla scadenza del Piano purché siano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione e raggiunti gli obiettivi di performance. In particolare, il numero di strumenti che possono maturare dipende dal livello di conseguimento dei suddetti obiettivi di performance, nonché di specifici target di sostenibilità.
Metodologia di calcolo del valore dello strumento all'assegnazione	Fair Value delle Performance Share definito sulla base del modello Black-Scholes, rettificato per il vincolo di disponibilità e la probabilità di completamento del service period in azienda dei beneficiari e di raggiungimento delle condizioni di performance previste dal Piano, in conformità con le Politiche sul Fair Value adottate della Intesa Sanpaolo.
Assegnazione iniziale	<ul style="list-style-type: none"> • Differenziata per job title definito nell'ambito del sistema di Global Banding di Gruppo • Fino al 100% della Remunerazione Fissa per l'intero periodo (25% della Remunerazione Fissa su base annua) per il Management non appartenente alle Funzioni Fondamentali • Fino al 75% della Retribuzione Annuale Lorda per l'intero periodo (18,75% della Retribuzione Annuale Lorda su base annua) per il Management appartenente alle Funzioni Fondamentali
Condizioni di attivazione a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo	<p>In linea con i requisiti regolamentari.</p> <p>Gate che devono essere raggiunti in ciascun anno di durata del Piano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CET1 \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Coefficiente di leva finanziaria \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) \geq Earling Warning previsto dal RAF di Gruppo • NSFR \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo • LCR \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo (per i Risk Taker Apicali) <p>Il Piano è anche soggetto alla verifica delle seguenti ulteriori condizioni di attivazione a livello di Gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al momento di avvio (i.e. 2022) e a termine del Piano dell'esito dell'ICAAP; • nel 2025 delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza a cui potrebbe conseguire un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del premio maturato.

⁷ Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali

⁸ Ivi incluso eventuale Personale Rilevante a livello Aziendale che non ricoprono posizioni manageriali.

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione																					
Condizioni di performance	<table border="1"> <thead> <tr> <th>KPI</th> <th></th> <th>% azioni assegnate a target</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Manager di Business e Governance</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • PON/RWA • Cost/Income • NPL ratio </td> <td>I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • 30% • 25% • 15% </td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Tutto il Management</td> </tr> <tr> <td>TSR relativo</td> <td>La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table>	KPI		% azioni assegnate a target	Manager di Business e Governance			<ul style="list-style-type: none"> • PON/RWA • Cost/Income • NPL ratio 	I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025	<ul style="list-style-type: none"> • 30% • 25% • 15% 	Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo			Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025		70%	Tutto il Management			TSR relativo	La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa	30%
	KPI		% azioni assegnate a target																			
	Manager di Business e Governance																					
	<ul style="list-style-type: none"> • PON/RWA • Cost/Income • NPL ratio 	I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025	<ul style="list-style-type: none"> • 30% • 25% • 15% 																			
	Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo																					
Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025		70%																				
Tutto il Management																						
TSR relativo	La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa	30%																				
	<p>Per ogni KPI è definita una curva di pay-for-performance che prevede l'identificazione di un livello minimo (cd. soglia), a fronte del quale matura una percentuale di azioni pari al 50% di quelli previsti a target, che si incrementa fino ad un livello massimo superiore al target (cd. overtarget) in corrispondenza del quale matura una % di azioni fino ad un massimo di + 50% rispetto a quanto previsto a target.</p> <p>Si precisa che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in caso di livelli di performance inferiori alla soglia, non viene corrisposta alcuna quota di azioni • per livelli di performance superiore all'overtarget, non sono previsti ulteriori incrementi della quota di azioni riconosciuta (cd. principio del cap). <p>L'ammontare complessivo di azioni maturabili a termine non può in ogni caso superare il 100% delle azioni assegnate a target per il set di KPI. In altri termini, l'unico caso in cui è possibile assegnare un numero di azioni superiore a quello previsto a target per un determinato KPI la cui performance risulti superiore al target è se la performance di un altro KPI è inferiore al rispettivo target (poiché ciò non determina l'assegnazione di azioni corrispondenti al suo target).</p>																					
Performance Accrual Period	In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025 del Gruppo ISP.																					
Demoltiplicatori basati su target di sostenibilità	<p>1. <u>KPI composito ESG</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • composto da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori in cui si articola ESG (Environmental, Social e Governance) il cui livello target è definito nel Piano d'Impresa 2022-2025 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Fattori</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Environmental</td> <td>Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Social</td> <td>Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei</td> <td>40%</td> </tr> </tbody> </table>		Fattori	Peso	Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%	Social	Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei	40%												
	Fattori	Peso																				
Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%																				
Social	Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei	40%																				

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione						
	<table border="1" data-bbox="517 360 1401 528"> <tr> <td data-bbox="517 360 730 394"></td> <td data-bbox="730 360 1206 394">primi sui job di atterraggio</td> <td data-bbox="1206 360 1401 394"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="517 394 730 528">Governance</td> <td data-bbox="730 394 1206 528">% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO del Gruppo ISP)</td> <td data-bbox="1206 394 1401 528">20%</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> • Agisce come demoltiplicatore riducendo il numero di azioni che si vestono a termine del Piano: <ul style="list-style-type: none"> ◦ - 10% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < al livello previsto a target ma ≥ al livello previsto a soglia; ◦ - 20% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < al livello previsto a soglia. • Misurato al termine dell'accrual period. <p>2. <u>Target di capitale</u> (applicabile solo alle funzioni di Business e Governance)</p> <ul style="list-style-type: none"> • misura il mantenimento, per l'orizzonte temporale del Piano, dei livelli di CET1 al di sopra del target definito nel RAF di Gruppo nell'arco temporale del Piano; • Agisce come demoltiplicatore riducendo del 10% il numero di azioni che si vestono a termine del Piano per ogni anno di breach (fino a una riduzione massima del 40% sull'intero Accrual Period). • Misurato durante l'accrual period. 		primi sui job di atterraggio		Governance	% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO del Gruppo ISP)	20%
	primi sui job di atterraggio						
Governance	% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO del Gruppo ISP)	20%					
Condizioni di accesso individuali	Assenza di compliance breach a livello individuale come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Assicurativo 2022.						
Schemi di incasso	<ul style="list-style-type: none"> • Differenziati in base all'appartenenza o meno al segmento dei Risk Taker e, in quest'ultimo caso, in funzione del cluster di Risk Taker (i.e. Risk Taker Apicali di Gruppo ISP, Risk Taker di Gruppo ISP e Personale Rilevante a livello Aziendale), dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" così come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Assicurativo, nonché della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa. • la liquidazione è interamente in azioni Intesa Sanpaolo 						
Malus condition	<p>Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote strumenti finanziari differite maturate e non ancora corrisposte fino all'azzeramento di tali quote.</p> <p>Le malus condition sono simmetriche alle condizioni di attivazione e alle condizioni di accesso individuali.</p>						
Clawback	Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022 del Gruppo Assicurativo.						

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione
Trattamento in caso di eventi straordinari	<ul style="list-style-type: none"> • Perdita del diritto alla partecipazione al Piano in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili • Liquidazione pro rata del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, in caso di morte del beneficiario, ovvero cessione di ramo di azienda o Società controllata a terzi • In caso di cambio di controllo di Intesa Sanpaolo, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'operazione come: <ul style="list-style-type: none"> ◦ ostile: liquidazione anticipata pro rata e in contanti in caso di successo del take over ◦ non ostile: liquidazione al "naturale" termine del Piano in azioni della nuova Entità.

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

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0

Elemento	Applicazione
Beneficiari eligible	Professional del perimetro Italia (circa 72.000 persone, nessuno dei quali è identificato come Personale Rilevante) di cui circa 750 in Intesa Sanpaolo Vita.
Strumento finanziario	LECOIP 3.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario.
Modello di partecipazione	<p>Al singolo dipendente è assegnato il diritto di ricevere l'anticipo di pagamento del PAV 2022 (premio di produttività negoziato con le Organizzazioni Sindacali): (a) in contanti o (b) in azioni (Free Shares) con l'obbligo, in caso di scelta delle azioni, di apportarle ai LECOIP 3.0 Certificate, per i quali:</p> <ol 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 aggiunte dal Gruppo a fronte della partecipazione al Piano; ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (oltre al Capitale Protetto anche le c.d. Azioni Scontate, incremento pari a 6 volte il Capitale Protetto). <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 < al 75%.</p> <p>Il Gruppo assegna altresì al dipendente un quantum di azioni Sell to cover al fine della copertura degli obblighi fiscali rinvenienti dall'assegnazione delle Free e delle Matching Shares e dal godimento dello sconto relativo alle Azioni Scontate.</p>

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0													
Elemento	Applicazione												
Ammontare del Capitale Inizialmente Assegnato	<ul style="list-style-type: none"> Differenziato per titling laddove già definito o per seniority e famiglia professionale (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance, etc.) Negoziato con le Organizzazioni Sindacali. 												
Trigger Event 2022 - 2025	<p>i. Le Matching Shares sono soggette, in ciascun anno del piano, al soddisfacimento della condizione di $CET1 \geq \text{Hard Limit}$ 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 2022-2025, viene corrisposto un apprezzamento minimo pari al 4% calcolato come percentuale fissa del Capitale Inizialmente Assegnato.</p> <p>Tale KPI è composto da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori in cui si articola ESG (Environmental, Social e Governance):</p> <table border="1" data-bbox="477 824 1362 1321"> <thead> <tr> <th></th> <th>Fattori</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Environmental</td> <td>Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Social</td> <td>Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Governance</td> <td>% donne nelle nuove nomine in posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi dal CEO del Gruppo ISP)</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>		Fattori	Peso	Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%	Social	Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio	40%	Governance	% donne nelle nuove nomine in posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi dal CEO del Gruppo ISP)	20%
	Fattori	Peso											
Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%											
Social	Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio	40%											
Governance	% donne nelle nuove nomine in posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi dal CEO del Gruppo ISP)	20%											
Modello di apprezzamento dell'azione	<p><u>Asian floored su opzione Jet</u>: l'apprezzamento generato su osservazioni mensili viene calcolato come la differenza tra il prezzo al momento dell'osservazione e quello di assegnazione (eventuali differenze negative sono calcolate come nulle e non determinano pertanto una diminuzione del valore netto complessivo fino a quel momento maturato).</p> <p>L'opzione si apprezza più che proporzionalmente per crescite contenute rispetto al prezzo di assegnazione iniziale e in misura ridotta per crescite superiori fino al raggiungimento di un cap prestabilito.</p>												
Vesting Period	In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025.												
Condizioni di accesso individuali	Assenza di compliance breach a livello individuale come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Assicurativo 2022.												
Schemi di incasso	<p>Generalmente, liquidazione in contanti nel 2026 o, su scelta volontaria del dipendente, in azioni.</p> <p>Per i casi residui sono definiti specifici schemi di incasso tenuto conto di quanto previsto in materia nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022.</p>												
Clawback	Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022.												
Trattamento del LECOIP 3.0 in caso di eventi	<ul style="list-style-type: none"> Perdita del diritto alla partecipazione al Piano: in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili 												

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0	
Elemento	Applicazione
straordinari	<ul style="list-style-type: none"> Liquidazione pro rata del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, in caso di morte del beneficiario, ovvero cessione di ramo di azienda o Società controllata a terzi Liquidazione anticipata pro rata: in caso di cambio di controllo⁹.

1.10 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

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

1.11 SEVERANCE

Relativamente alle indennità di fine rapporto (c.d. Severance), ISV 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.

Intesa Sanpaolo Vita, in linea con l'art. 50 del Regolamento e in coerenza con il Gruppo Assicurativo e il Gruppo ISP ha previsto un **limite massimo pari a 24 mensilità della 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 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.

⁹ Pagamento anticipato (al momento del cambio di controllo) con «franchigia» i.e. l'importo liquidato pro-rata non può essere mai inferiore al controvalore all'assegnazione delle Free Share

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

- è subordinata alle condizioni di attivazione, accesso individuale, malus e 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) irreprevedibilità dei comportamenti individuali (consistenza con la logica dei compliance breach).

1.12 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI

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

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

- siano coerenti con i principi della sana e prudente gestione, 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 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, ISV, in coerenza con il Gruppo Assicurativo, ha adottato la Politica in materia di esternalizzazione e per la scelta dei fornitori coerente con le disposizioni normative in materia e in linea con principi individuati all'art. 57 del Regolamento.

2. REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE

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

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

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

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

Tale individuazione avviene, in base ai seguenti fattori:

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

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

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

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

- Direttore Generale;
- Dirigenti con compiti strategici, ovvero i Responsabili delle strutture che riportano direttamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale 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.

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 1)

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

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



posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a "n-3" rispetto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Intesa Sanpaolo Vita¹⁰, 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.

¹⁰ Si precisa che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di ISV, in qualità di USCI è considerato il livello "n".