

2024

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



FONDO PENSIONE
a CONTRIBUZIONE DEFINITA
del GRUPPO INTESA SANPAOLO

Indice dei contenuti

Lettera agli Stakeholder	4
Nota metodologica	6
L'identità di Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo.....	7
1.1 L'ente	7
1.1.1 La storia.....	8
1.1.2 Visione e obiettivi	9
1.1.3 Catena del valore e relazioni strategiche	10
1.1.4 Destinatari	11
1.1.5 Modello societario	12
1.2 La Governance	12
1.2.1 Politiche retributive	16
1.2.2 Presidi operativi e supporto alle funzioni fondamentali	17
1.3 I Valori e la trasparenza.....	19
1.3.1 Il Codice Etico.....	20
1.3.2 Modello 231.....	20
1.3.3 Whistleblowing.....	21
1.3.4 Conflitti d'interesse.....	22
1.3.5 Trasparenza.....	23
1.3.6 Comunicazione	24
1.3.7 Risultati economici del 2024.....	26
2 Analisi di materialità e stakeholder 2024.....	27
2.1 Analisi di Materialità: processo e metodologia.....	27
2.1.1 Gli Stakeholder del Fondo Pensione	27
2.1.2 Tematiche materiali e impatti	31
2.2 Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e il contributo del Fondo Pensione ...	32
2.2.1 L'importanza degli SDGs	33
2.2.2 Il contributo del Fondo Pensione agli SDGs.....	33
3 L'impegno verso la Sostenibilità	35
3.1 La politica ESG del Fondo.....	35
3.2 Le linee Guida sugli Investimenti Socialmente Responsabili (ISR)	36
3.2.1 Il Comparto Dinamico Futuro Responsabile	40
4 La Responsabilità Sociale	45
4.1 Diversità e inclusione	45

4.2	Sviluppo dei dipendenti.....	46
4.2.1	Sistemi di valutazione del personale	46
4.3	Protezione dei dati.....	47
4.4	Convergenza socioeconomica.....	47
4.4.1	Le prestazioni accessorie del Fondo Pensione	50
5	Allegati.....	52
5.1	Tabelle di dettaglio	52
5.2	GRI Content index	57

Lettera agli Stakeholder

Gentili Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi il primo Bilancio di Sostenibilità del Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Con questo documento vogliamo testimoniare il nostro costante impegno verso lo sviluppo sostenibile e i nostri continui sforzi per integrare i principi ambientali, sociali e di governance (ESG) in ogni aspetto delle nostre attività ed i relativi risultati, in particolare quelli riferiti alla gestione responsabile del patrimonio e alla tutela degli interessi degli iscritti.

Siamo consapevoli che il nostro successo a lungo termine è strettamente legato al benessere delle comunità in cui operiamo e alla salute del nostro pianeta ed alla attenzione agli aspetti sociali. La nostra strategia di sostenibilità si concentra sulla gestione responsabile delle risorse, sulla responsabilità sociale e su una governance etica. Il nostro obiettivo è creare valore duraturo per tutti i nostri stakeholder.

Questo primo bilancio avviene dopo un lungo percorso iniziato nel 2016, con la nascita del Fondo e con la definizione delle Linee Guida per gli Investimenti socialmente responsabili, basate sul rispetto per le persone, l'ambiente e il pianeta. Oggi compiamo un passo significativo, condividendo i nostri progressi e i traguardi raggiunti nel nostro cammino verso la sostenibilità.

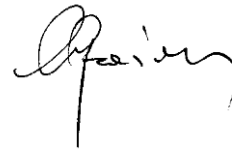
Sebbene orgogliosi dei risultati ottenuti, siamo pienamente consapevoli che molto resta da fare. Affrontare il cambiamento climatico e le altre sfide globali richiede un'azione urgente e, soprattutto, collettiva; per questo ci impegniamo a definire obiettivi sempre più ambiziosi cercando di migliorare continuamente i nostri risultati.

Desideriamo esprimere la nostra sincera gratitudine a tutti voi per il vostro continuo supporto e la vostra collaborazione. La vostra fiducia e il vostro coinvolgimento sono fondamentali per il nostro successo. Un ringraziamento speciale va anche ai nostri collaboratori per la loro dedizione e il loro impegno nel portare avanti i nostri obiettivi di sostenibilità.

Guardando al futuro, restiamo saldi nel nostro impegno a costruire un domani sostenibile per tutti. Vi invitiamo a condividere consapevolmente con noi questo percorso, contando sul vostro continuo supporto e sulla vostra preziosa collaborazione.

Il Presidente

Claudio Angelo Graziano



Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il primo Bilancio di Sostenibilità del Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo, di seguito denominato "Fondo" o "Fondo Pensione", redatto con cadenza annuale e in maniera volontaria al fine di descrivere le attività, le iniziative e i principali risultati conseguiti in merito ad aspetti economici, ambientali e sociali, e si riferisce al periodo che intercorre dal 1° gennaio al 31 dicembre relativo all'anno 2024.

Scopo del Bilancio di Sostenibilità è comunicare ai propri stakeholder in modo trasparente, accurato e comparabile le performance ambientali, sociali e di governance (ESG) connesse alle attività istituzionali e finanziarie del Fondo, in particolare quelle riferite alla gestione responsabile del patrimonio e alla tutela degli interessi degli iscritti, con riferimento al periodo dell'esercizio sociale.

Il presente documento è stato redatto con riferimento a una selezione dei "GRI Sustainability Reporting Standards" pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), come indicato nella tabella "Indice dei contenuti GRI". Il metodo "with reference", adottato in questo bilancio, prevede una selezione degli standard, garantendo trasparenza e coerenza nella rendicontazione.

A beneficio del lettore e per una corretta comprensione dei contenuti del presente documento, si segnala che il Gruppo Intesa Sanpaolo esercita un'influenza rilevante su diversi ambiti operativi e strategici del Fondo: dalla definizione dell'organico e delle modalità di supporto tecnico e amministrativo, all'adozione di specifiche policy, come quelle in materia di diversità, equità, inclusione, remunerazione, anticorruzione, protezione dei dati, formazione. Questa stretta relazione porta all'inclusione delle politiche e linee guida del Gruppo Intesa Sanpaolo nella narrazione complessiva del presente bilancio.

Per garantire un'adeguata rappresentazione delle performance, si è cercato di limitare l'uso di stime, che, se presenti, sono basate sulle migliori metodologie disponibili e debitamente segnalate.

I dati e le informazioni riportate nel presente documento si fondano sui principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità che garantiscono la qualità dell'informativa come definita dagli Standard GRI. Inoltre, trattandosi del primo anno di rendicontazione, non è possibile riscontrare scostamenti rispetto a informazioni precedentemente pubblicate, né si rendono necessarie rettifiche o aggiornamenti di dati riferiti ad anni passati. Il report è redatto su base volontaria, senza la necessità di essere sottoposto ad Assurance esterna.

L'identità di Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo

1.1 L'ente

Il Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo è una forma pensionistica complementare rientrante nella categoria dei “fondi preesistenti”, in quanto già istituito al 15/11/1992, data di entrata in vigore della Legge 23/11/1992, n. 421, che è all’origine della costituzione dei nuovi fondi pensione, ambito specifico del comparto finanziario. Il Fondo ha come fine esclusivo l’attribuzione, a favore degli aderenti e loro aventi causa, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio, anche conseguenti ad eventi di inabilità e premorienza, nonché di altre forme previdenziali previste e ad esso affidate da leggi, contratti e/o accordi nazionali o aziendali di categoria, ivi comprese forme assicurative contro i rischi di morte e invalidità, al fine di assicurare agli aderenti più elevati livelli di copertura previdenziale. A tale fine esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell’esclusivo interesse degli aderenti, e all’erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare tempo per tempo vigente. Il “Fondo” non ha scopo di lucro.

Il Fondo opera in base al principio della capitalizzazione individuale e l’entità delle prestazioni è determinata in funzione della contribuzione effettuata e dei rendimenti conseguiti. L’adesione al Fondo è volontaria e può avvenire anche solo attraverso conferimento del TFR.

L’adesione al Fondo consente agli iscritti di beneficiare di un trattamento fiscale agevolato sui contributi versati, sui rendimenti maturati e sulle prestazioni percepite, in conformità con la normativa vigente in materia di previdenza complementare.

Con accordi collettivi sottoscritti il 5 agosto 2015, le Parti Sociali del Gruppo Intesa Sanpaolo hanno individuato nel “Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo” lo strumento attraverso il quale realizzare l’aggregazione delle forme di previdenza complementare a contribuzione definita presenti nel Gruppo, avvenuto a luglio del 2016 e continuato negli anni successivi.

Numero di Iscrizione all’Albo: 1222

Sede legale: Piazza Paolo Ferrari 10, 20121 Milano

Contatto PEC: fnd-pens-contrib-defn-grp-isp@pec.intesasanpaolo.com

1.1.1 La storia

Il processo di aggregazione delle forme di previdenza complementare a contribuzione definita ha progressivamente coinvolto numerosi fondi, in coerenza con le evoluzioni organizzative del Gruppo Intesa Sanpaolo e con l'obiettivo di razionalizzazione e semplificazione del sistema previdenziale aziendale.

Le prime adesioni al progetto di aggregazione hanno riguardato:

- il **Fondo Pensione per il Personale delle aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo** e il **Fondo Pensioni del Gruppo Sanpaolo IMI**, confluiti nel Fondo a seguito del processo di fusione per incorporazione;
- il **Fondo Pensione Complementare per il Personale di Banca Monte Parma** e la **Sezione B del Fondo Pensione Complementare per il Personale del Banco di Napoli**, in esito a un trasferimento collettivo delle posizioni.

Nel corso del 2018, ulteriori accordi tra le Fonti Istitutive hanno comportato:

- il trasferimento collettivo della sezione a contribuzione definita della **Cassa di Previdenza per il Personale della Cassa di Padova e Rovigo – Cariparo**;
- il trasferimento del **Fondo aziendale complementare del trattamento pensionistico obbligatorio della Cassa di Risparmio di Fabriano e Cupramontana – Carifac**;
- il trasferimento del Fondo **Pensione Complementare Aziendale del Personale della Cassa di Risparmio di Prato S.p.A. – CaRiPrato**;
- il trasferimento delle posizioni relative alle **Banche Venete**;
- il trasferimento delle posizioni dalla Cassa di **Previdenza Integrativa per il Personale dell'Istituto Bancario San Paolo di Torino**.

Successivamente, con accordi sottoscritti nel 2021, le Fonti Istitutive hanno stabilito, con effetto dal 1° gennaio 2022, il trasferimento collettivo delle posizioni previdenziali relative al personale proveniente dall'ex Gruppo UBI, ovvero:

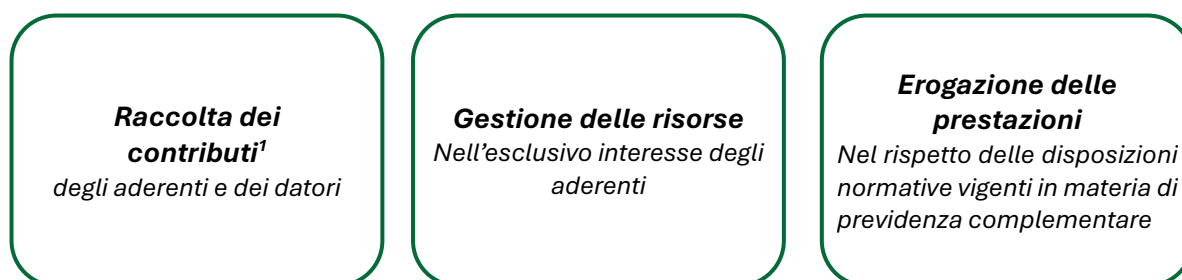
- **Fondo Pensione del Gruppo UBI Banca della Banca Popolare di Bergamo e delle altre Società Controllate**;
- **Fondo Pensione Complementare dei Lavoratori di Società del Gruppo UBI Aderenti**;

- **Fondo Pensione per il Personale della Banca Popolare di Ancona e delle Società Controllate;**
- **Fondo Pensione Complementare per i Dipendenti della Banca Regionale Europea S.p.A.;**
- **Fondo Pensioni Banca delle Marche.**

1.1.2 Visione e obiettivi

Il Fondo ha l'obiettivo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari agli Aderenti, comprese quelle per inabilità e premorienza, e altre forme previste da norme o accordi. Include anche coperture assicurative per morte e invalidità, per rafforzare la protezione previdenziale degli iscritti.

Per il perseguimento di tali finalità, il Fondo provvede alla:



Il Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo, costituito come associazione riconosciuta senza fini di lucro ai sensi dell'art. 2 dello Statuto, opera nell'ambito della normativa sulla previdenza complementare, in particolare secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.

Adotta un regime basato sulla capitalizzazione individuale, in cui le prestazioni dipendono dalle contribuzioni versate e dai rendimenti ottenuti nel tempo. La sua attività è finalizzata alla tutela del risparmio previdenziale degli iscritti, attraverso una gestione prudente e responsabile, fondata su criteri di equità, trasparenza e sostenibilità.

¹ L'aderente può inoltre versare al Fondo il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) secondo le modalità previste dalla normativa vigente

1.1.3 Catena del valore e relazioni strategiche

Il Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo articola le sue attività lungo una catena del valore ben strutturata, che include processi interni, relazioni con fornitori di servizi specializzati e l'erogazione di prestazioni agli iscritti. Questa organizzazione permette di garantire qualità, trasparenza e sicurezza nella gestione e nell'amministrazione del Fondo.

La **gestione finanziaria** è affiancata dal depositario, una figura indipendente rispetto ai gestori, incaricata della custodia delle risorse del Fondo e del calcolo del valore della quota dei singoli comparti. Questo ruolo è cruciale per garantire la separazione e il controllo tra la gestione e la detenzione delle risorse. Le risorse, infatti, sono affidate principalmente a gestori esterni attraverso appositi mandati e possono essere investite in strumenti finanziari azionari e obbligazionari, quote di fondi comuni o tramite polizze assicurative con primarie compagnie, nonché in strumenti di private market come i Fondi di Investimento Alternativi (FIA).

La **gestione amministrativa** è affidata a un service esterno specializzato individuato tramite specifico bando di gara in base a criteri di affidabilità e professionalità, responsabile nei confronti del Fondo e degli aderenti per l'esecuzione delle attività delegate. Tra le principali attività rientrano la raccolta delle adesioni, la gestione delle posizioni individuali, l'amministrazione delle prestazioni pensionistiche, l'adempimento degli obblighi normativi e di comunicazione, nonché la gestione degli investimenti. Questi ultimi sono finalizzati a coniugare prudenza e rendimento e vengono effettuati direttamente o tramite l'affidamento a soggetti gestori abilitati, selezionati con procedure trasparenti e coerenti con gli obiettivi di investimento definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Le relazioni commerciali attivate dal Fondo includono quindi soggetti gestori, depositario, service amministrativo e advisor esterni che forniscono consulenza in ambito finanziario, ESG, normativo e strategico. Tali rapporti costituiscono un elemento rilevante nella capacità del Fondo di operare in modo efficiente e in linea con le migliori pratiche di mercato, nel rispetto della normativa e dei principi di trasparenza e responsabilità.

A valle della catena di valore si collocano gli iscritti e i beneficiari del Fondo, destinatari finali delle prestazioni pensionistiche. A loro è garantito un servizio continuo e qualificato, che comprende l'accesso alle informazioni sulla propria posizione previdenziale, l'erogazione delle prestazioni maturate e la ricezione di una comunicazione puntuale e trasparente.

La continuità dei processi, la stabilità dei partner strategici e il rafforzamento delle pratiche di governance hanno permesso al Fondo di proseguire nel proprio percorso di crescita e affidabilità, a beneficio degli iscritti e dell'intero sistema di previdenza complementare.

1.1.4 Destinatari

L'adesione al Fondo è di natura volontaria e può avvenire anche tramite il conferimento tacito o esplicito del Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

I destinatari del Fondo sono:

- a) i **lavoratori dipendenti delle Società del Gruppo Intesa Sanpaolo** aventi sede in Italia;
- b) i **lavoratori dipendenti delle Fondazioni Bancarie** da cui abbiano avuto origine Società del Gruppo Intesa Sanpaolo che detengano partecipazioni nel Gruppo stesso, nonché i dipendenti di **società o enti strumentali** delle medesime Fondazioni, per i quali siano stati sottoscritti specifici accordi di adesione da parte delle fonti collettive competenti;
- c) i **dipendenti di società precedentemente appartenenti al Gruppo Intesa Sanpaolo** o ai Gruppi che lo hanno costituito, per i quali siano stati sottoscritti dalle Fonti Istitutive appositi accordi volti a garantire la **continuità dell'iscrizione al Fondo** anche dopo l'uscita dal Gruppo;
- d) i **titolari di contratti di agenzia o di mediazione**, in regime di mono mandato, instaurati da almeno sei mesi continuativi con aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito, *Agenti o Mediatori*);
- e) i **soggetti che decidono di mantenere volontariamente l'iscrizione al Fondo** oltre il raggiungimento dell'età pensionabile, purché possano far valere almeno **un anno di contribuzione** alla data del pensionamento;
- f) i **soggetti fiscalmente a carico** degli iscritti, a seguito di esplicita richiesta di attivazione di una posizione previdenziale presso il Fondo;
- g) i **lavoratori iscritti a fondi pensione riferiti a società integrate nel Gruppo Intesa Sanpaolo**, a seguito di operazioni societarie (es. fusioni, cessioni di ramo, ecc.), le cui posizioni siano state **collettivamente trasferite** al Fondo.

I **beneficiari** del Fondo sono i soggetti che percepiscono le **prestazioni pensionistiche**.

1.1.5 Modello societario

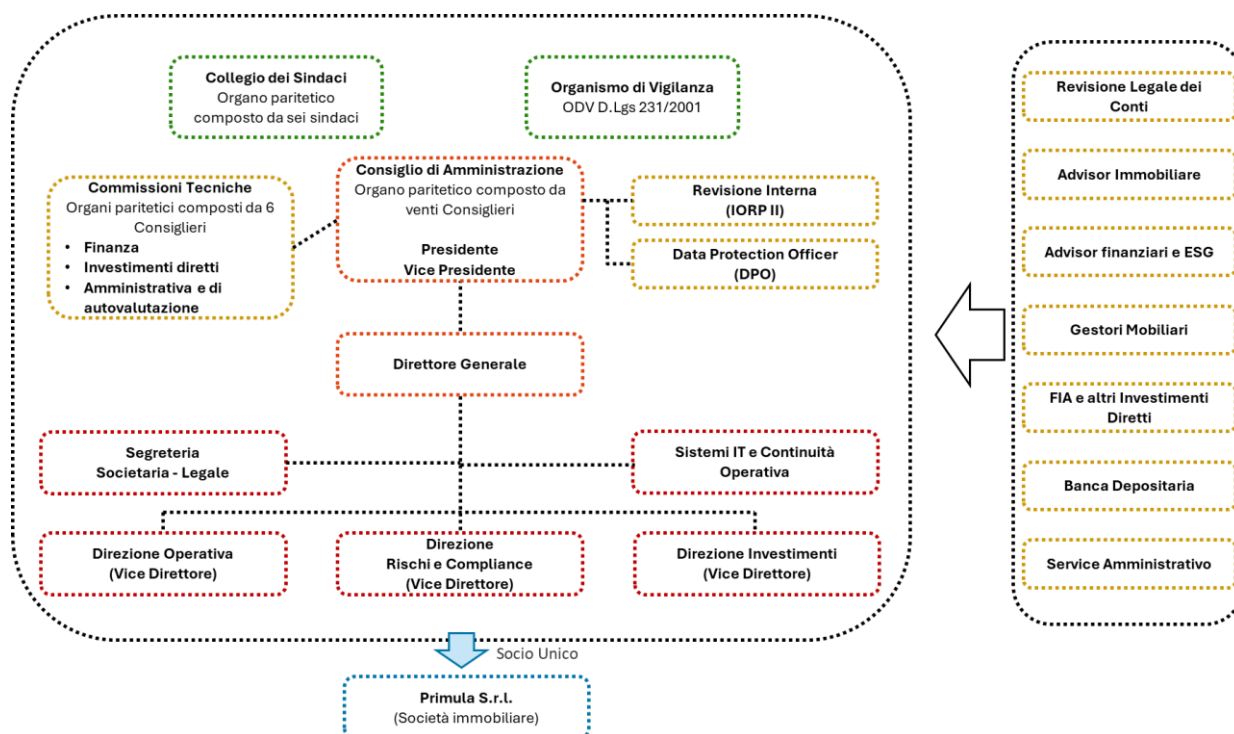
Il modello societario adottato dal Fondo consente di coniugare efficienza gestionale, partecipazione degli stakeholder e integrità dei processi decisionali, in linea con le migliori pratiche di governance dei fondi pensione a livello nazionale ed europeo. Si configura come autonomo e indipendente rispetto al datore di lavoro promotore (Gruppo Intesa Sanpaolo) e si fonda su un impianto istituzionale articolato, che assicura una netta separazione tra le funzioni di indirizzo strategico, amministrazione, controllo e gestione operativa. Il Fondo è inoltre dotato di un sistema di governo e controllo interno conforme ai requisiti previsti dalla normativa europea (Direttiva IORP II) e dalle disposizioni della COVIP, assicurando un presidio integrato dei rischi, della conformità normativa e della trasparenza verso gli aderenti.

1.2 La Governance

La **governance del Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo** si ispira ai principi di trasparenza, equilibrio, responsabilità e partecipazione. Si tratta di un sistema coerente e strutturato di regole, assetti e funzioni, finalizzato ad assicurare una gestione efficace, prudente e orientata alla creazione di valore nel lungo termine, a beneficio degli iscritti e di tutti gli stakeholder.

Il modello adottato si basa sul principio della rappresentanza paritetica tra delegati dei lavoratori e rappresentanti dell'azienda, applicato a tutti gli organi deliberativi e consultivi. L'architettura di governo presidia in modo integrato la gestione operativa, il controllo interno, la gestione dei rischi e la conformità normativa, tenendo conto della specificità sociale e previdenziale dell'attività del Fondo.

La struttura di governance è rappresentata graficamente di seguito:

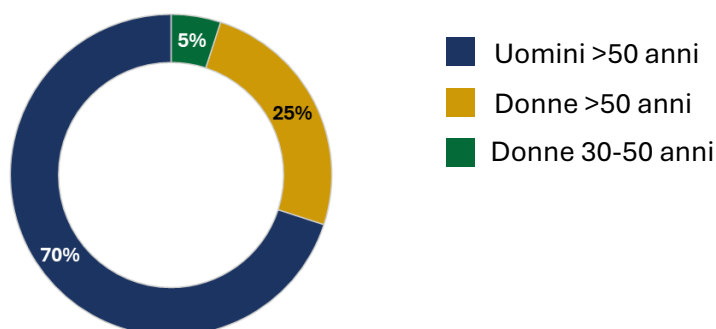


Assemblea dei Delegati – Organo sovrano rappresentativo dell'intera platea degli iscritti. La composizione dell'Assemblea è definita in proporzione al numero degli iscritti attivi e dei pensionati, secondo quanto stabilito dallo Statuto. I delegati degli iscritti sono eletti direttamente dagli aderenti, mentre quelli del datore di lavoro sono designati dal Gruppo Intesa Sanpaolo e dalle Società aderenti, in misura proporzionale alla rispettiva forza occupazionale. Il mandato dura tre esercizi, con possibilità di rielezione secondo le regole del Regolamento elettorale. Si riunisce almeno una volta all'anno in sede ordinaria e, quando necessario, in sede straordinaria. Le sedute sono presiedute dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e si svolgono secondo le modalità e i quorum previsti dallo Statuto.

Consiglio di Amministrazione – Organo preposto alla gestione strategica e all'amministrazione del Fondo Pensione, è composto da 20 membri (10 eletti dagli iscritti e 10 designati dal Gruppo Intesa Sanpaolo). Viene eletto ogni tre anni con voto segreto e sistema proporzionale, secondo il Regolamento Elettorale, che garantisce principio della rappresentanza paritetica: dieci consiglieri sono eletti direttamente dagli iscritti, mentre i restanti dieci sono designati dal datore di lavoro, ossia dal Gruppo Intesa Sanpaolo e dalle società aderenti. In quanto organo di gestione, il Consiglio esercita tutte le funzioni di ordinaria e straordinaria amministrazione, salvo quelle riservate all'Assemblea dei Delegati. Il Consiglio di Amministrazione elegge al proprio interno il Presidente e il Vicepresidente, alternandone la nomina tra le due componenti: il **Presidente** è scelto tra i membri designati dal Gruppo Intesa Sanpaolo (inclusi quelli indicati dalle società del Gruppo), mentre il **Vicepresidente** è scelto tra i

rappresentanti degli iscritti, o viceversa. Questo sistema, fondato sul principio dell'alternanza, assicura il mantenimento dell'equilibrio paritetico che caratterizza l'assetto di governance del Fondo.

Di seguito la composizione grafica del CdA per genere ed età



Collegio dei Sindaci – Organo di controllo interno del Fondo. Svolge funzioni di vigilanza sull'osservanza della normativa e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza e il concreto funzionamento dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile. I sindaci restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea che approva il bilancio relativo al terzo esercizio. Possono essere rieletti, ma non oltre tre mandati consecutivi. Il Presidente del Collegio è eletto tra i membri appartenenti alla componente che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, secondo il principio di alternanza delle cariche. Il Collegio si riunisce almeno due volte l'anno e partecipa regolarmente, con diritto di parola, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Delegati. Al 31 dicembre 2024 il Collegio era composto da sei membri effettivi: tre nominati da Intesa Sanpaolo e tre eletti dagli iscritti, con un'età media dei pari a 64,5 anni.

Direzione Generale – Rappresenta il vertice esecutivo della struttura operativa del Fondo. È nominato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta di Intesa Sanpaolo, in conformità a quanto previsto dall'articolo 26 dello Statuto. È responsabile della gestione efficiente dell'attività corrente del Fondo. Coordina l'organizzazione dei processi di lavoro, l'impiego delle risorse umane e strumentali, e cura l'attuazione delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione. All'interno del sistema dei controlli interni, il Direttore riceve i report e le raccomandazioni delle funzioni fondamentali, in particolare delle aree Gestione dei Rischi e Compliance e, sulla base di tali input, valuta i correttivi necessari e definisce le azioni operative da intraprendere.

Commissioni consiliari – Organi paritetici con funzioni consultive con la finalità di rafforzare l’efficacia e la consapevolezza delle decisioni del Consiglio di Amministrazione in materia di investimenti, amministrazione e sostenibilità. Un ruolo centrale è svolto dalla **Commissione Finanza**, cui è affidato il compito di valutare e formulare raccomandazioni su tutti gli aspetti connessi alla gestione finanziaria del Fondo. Accanto a essa opera la **Commissione Investimenti Diretti**, che si occupa, tra le altre cose, delle proposte di investimento/disinvestimento del Fondo in fondi/società immobiliari, in fondi di private (equity) markets e in compagnie assicurative al fine di sottoporle con proprie valutazioni all’attenzione del Consiglio di Amministrazione, e del monitoraggio dell’andamento del rischio/rendimento delle scelte di Asset Allocation deliberate dal Fondo. Completa il quadro la **Commissione Amministrativa e di Autovalutazione**, che svolge un ruolo trasversale di presidio sull’adeguatezza regolamentare, organizzativa e comunicativa del Fondo.

Funzioni Fondamentali – Sistema di controllo e gestione del rischio – In linea con la Direttiva IORP II, dal 1° gennaio 2024 sono state istituite le Funzioni Fondamentali di Gestione dei Rischi, Revisione Interna e Funzione Compliance. Queste strutture garantiscono l’affidabilità organizzativa e finanziaria, promuovendo trasparenza, correttezza e tutela degli iscritti; sono dotate di autonomia e collocate gerarchicamente al di fuori dell’ambito operativo. La **Gestione dei Rischi** adotta un approccio integrato che coinvolge tutte le funzioni interne e include anche i rischi ESG. È affidata a un responsabile indipendente che riferisce regolarmente alla Direzione e agli organi di controllo, supportato da due comitati tecnici permanenti dedicati ai rischi operativi e finanziari. La **Revisione Interna** svolge controlli indipendenti sul sistema dei controlli interni, con verifiche annuali e monitoraggi continui, coadiuvata da un consulente esterno per garantire obiettività. **Completano il sistema di controllo la Funzione Compliance**, che supporta l’adeguamento normativo e previene i rischi di non conformità. Inoltre, nel 2024 non sono stati segnalati casi di non conformità al massimo organo di governo.

Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 – Il Fondo mantiene rapporti costanti e trasparenti con la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP), garantendo collaborazione, trasparenza e professionalità, in linea con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) previsto dal Decreto Legislativo 231/2001. All’interno del Fondo opera l’Organismo di Vigilanza (ODV), composto da membri degli organi di amministrazione, controllo e revisione interna, che monitora l’efficacia del modello organizzativo al fine di prevenire illeciti amministrativi. Le comunicazioni e le segnalazioni rivolte a COVIP sono complete, tempestive e conformi alla normativa vigente. Eventuali violazioni del Codice Etico possono essere segnalate all’ODV tramite la casella di posta elettronica dedicata OdV231FondoPensioneIntesaSanpaolo@intesasnpaolo.com oppure presso la sede del Fondo in Via

Monte di Pietà 34 – 10122 Torino. Le segnalazioni vengono gestite con tempestività per attivare le necessarie azioni correttive.

Data Protection Officer (DPO) – In ottemperanza al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), il Fondo ha rafforzato la governance della privacy nominando un Responsabile della Protezione dei Dati (DPO). Il DPO tutela i diritti degli iscritti e degli stakeholder, garantendo il rispetto delle norme sul trattamento dei dati personali. Tra i suoi compiti principali figurano: vigilare sull'osservanza del Regolamento, fornire consulenza sui trattamenti dati, partecipare alla valutazione d'impatto, promuovere la cultura della privacy e collaborare con il Garante della protezione dei dati. Il DPO opera con autonomia e indipendenza, riferendo direttamente agli organi apicali del Fondo, e gode di protezioni che ne assicurano l'imparzialità nell'esercizio delle funzioni.

Advisor esterni – Consulenti con ruolo di supporto tecnico e monitoraggio su tematiche finanziarie, ESG e di rischio.

Per aggiornare e sviluppare il sistema delle competenze nella Governance del Fondo, vengono realizzate anche iniziative formative in collaborazione con altri enti (MEFOP S.p.A., Bruni, Marino & C. S.r.l.), a favore di Consiglieri, Sindaci e responsabili delle principali funzioni del Fondo.

1.2.1 Politiche retributive

Il Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo adotta una politica di remunerazione ispirata a criteri di equità, coerenza, competitività e meritocrazia, in linea con quanto previsto dall'art. 5-octies del D. Lgs. 252/2005. Tale politica si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione, dell'Organo di Controllo, dell'Organismo di Vigilanza, al Direttore Generale, ai titolari di funzioni fondamentali e ad altri soggetti che possono influire sul profilo di rischio del Fondo.

I membri del Consiglio di Amministrazione del Fondo non percepiscono compensi per l'incarico, ma solo il rimborso delle spese documentate. Tuttavia, lo Statuto prevede specifiche tutele per gli esponenti del Fondo, compresa una garanzia da parte di Intesa Sanpaolo per eventuali responsabilità patrimoniali derivanti dall'esercizio del mandato. Anche i Consiglieri della società controllata Primula S.r.l. operano a titolo gratuito, beneficiando della copertura assicurativa D&O del Gruppo.

La remunerazione del Collegio dei Sindaci è deliberata dall'Assemblea dei Delegati, mentre quella dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal Consiglio di Amministrazione del Fondo.

Il processo di definizione e revisione della politica retributiva è affidato al Consiglio di Amministrazione del Fondo, che ne verifica l'adeguatezza almeno ogni tre anni, assicurando coerenza con la strategia a lungo termine e una gestione sana e prudente. Il Consiglio definisce anche i criteri per la remunerazione dei fornitori di servizi, salvo quelli già soggetti a direttive europee di settore. Attualmente, non sono previsti comitati indipendenti né consulenti esterni per la definizione delle politiche retributive, né meccanismi strutturati per raccogliere pareri degli stakeholder in merito, non essendo il Fondo una società per azioni.

1.2.2 Presidi operativi e supporto alle funzioni fondamentali

Per garantire una gestione efficace, trasparente e orientata alla tutela degli interessi degli iscritti, il Fondo si avvale della collaborazione di strutture e partner qualificati a supporto delle proprie funzioni fondamentali e operative.

La **Funzione di revisione interna** agisce in autonomia e con il supporto operativo dello **Studio Bruni Marino & C. S.r.l.**, già incaricato delle attività di controllo interno. La funzione riferisce direttamente agli Organi Collegiali, assicurando indipendenza e continuità.

La **revisione legale dei conti** è svolta da **PricewaterhouseCoopers S.p.A.**, nominata dall'Assemblea dei Delegati su proposta del Collegio dei Sindaci. Il revisore verifica la correttezza del bilancio e la regolare tenuta contabile.

Il **ruolo di depositario** è ricoperto da **State Street Bank International GmbH**, che custodisce il patrimonio del Fondo, verifica la conformità delle operazioni, controlla il rispetto dei limiti normativi e statutari, e calcola il valore della quota.

Il **service amministrativo** è affidato a **Previnet S.p.A.**, che gestisce i flussi contributivi, le posizioni individuali degli iscritti, l'erogazione delle prestazioni e gli adempimenti verso la Pubblica Amministrazione.

Per la **consulenza finanziaria e il monitoraggio dei rischi**, il Fondo si avvale delle società **MangustaRisk Ltd e Prometeia Advisor SIM S.p.A.**, anche a supporto della definizione dell'Asset Allocation strategica.

Per la gestione del **portafoglio degli investimenti in fondi di investimento alternativo (FIA)**, Al fine di valutare la partecipazione dei fondi immobiliari chiusi per i quali il Fondo detiene, in proprio o congiuntamente a parti correlate, partecipazioni di maggioranza (Fondi Q4 e Omega), il Consiglio di Amministrazione si avvale di **LCG Advisory e Nomisma**.

In ambito **ESG**, il Fondo ha affidato a **Nummus.Info S.p.A.** l'incarico di consulenza per la valutazione delle tematiche ESG.

Gli **investimenti immobiliari** sono concentrati nella Immobiliare **Primula S.r.l.**, di cui il Fondo detiene il 100% delle quote, le società **Link Consulting Partners S.p.A.** e **Nomisma S.p.A.** si sono occupate delle recenti valorizzazioni delle proprietà.

Per le prestazioni **pensionistiche in forma di rendita**, il Fondo ha in essere una convenzione con **Generali Italia S.p.A.** e, per i comparti assicurativi, con le rispettive Compagnie di riferimento.

A partire dal 1° gennaio 2019, il Fondo ha attivato coperture assicurative per i rischi di morte e invalidità permanente, in coassicurazione tra ElipsLife LTD e Fideuram Vita S.p.A.

Partecipazioni e incarichi deliberati dal Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo ha deliberato il conferimento di incarichi a propri componenti (consiglieri, sindaci e dipendenti) in relazione alla partecipazione del Fondo in fondi di investimento alternativi (FIA) o società partecipate. Tali incarichi sono assegnati in coerenza con gli interessi del Fondo e con la necessità di assicurare un adeguato presidio della governance degli strumenti partecipati.

Nel dettaglio:

Primula Srl

Alessandro Casagrande – Presidente

Sergio Puggioni, Vincenzo Mocati,

Francesco Conforti¹, Davide Chirico –

Consiglieri

Pietro Niero² – Presidente del Collegio

Sindacale

Fondo Q4

Massimo Corsini – Presidente del Comitato Consultivo

Massimo Dotta, Giuseppe Angelucci,

Claudio Angelo Graziano – Componenti

Fondo Health

Laura Sostegni – Componente del

Comitato Investitori

Salute 3 - Numeria, NB Renaissance

Partners III, White Italy

Claudio Angelo Graziano – Componente di Comitati Consultivi e membro di Advisory Board

Spazio Sanità, Geras, Geras 2

Stefano Casati – Componente dei Comitati
Consultivi

Tages Helios II

Vincenzo Mocati – Componente del
Comitato Consultivo

Made in Italy, LifeStyle II

Mauro Bossola – Membro dell'Advisory
Board

Omega

Massimiliano Lanzini – Componente del
Comitato Consultivo

Note:

1. *Francesco Conforti* è un membro esterno, pensionato ex UBI.
2. *Pietro Niero* è un membro esterno indipendente.

1.3 I Valori e la trasparenza

Per il Fondo Pensione, essere trasparenti e coerenti con i propri valori etici significa agire con senso di responsabilità verso gli iscritti e, più in generale, verso l'intera collettività. La missione e le politiche d'investimento del Fondo sono ispirate a principi di responsabilità sociale e ambientale, riconoscendo come interlocutori tutti i soggetti coinvolti nei processi previdenziali. In quest'ottica, il Fondo si impegna a garantire che ogni attività sia condotta secondo principi di trasparenza, veridicità e correttezza, nel rispetto di una responsabilità che è insieme tecnica, etica e sociale. La coerenza tra i valori dichiarati e i comportamenti effettivi è elemento essenziale per meritare e mantenere la fiducia di tutti coloro che interagiscono con l'Ente.

Per concretizzare questi impegni e rafforzare la propria condotta etica, il Fondo ha adottato un robusto framework di strumenti e procedure. Questo include il Codice Etico, il Modello 231/01, la Politica per la gestione dei conflitti d'interesse, meccanismi di segnalazione (whistleblowing), procedure specifiche per la trasparenza e la gestione delle comunicazioni istituzionali e verso i sottoscrittori, oltre a politiche e procedure integrate per la gestione delle tematiche ESG negli investimenti e per la stakeholder engagement.

1.3.1 Il Codice Etico

Il Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo ha adottato un Codice Etico che rappresenta il fondamento valoriale e comportamentale dell'ente, ispirato a principi di integrità, responsabilità, trasparenza, centralità della persona, tutela dell'ambiente, fattori ESG, solidarietà e inclusione sociale. Il Codice si applica a tutti i Destinatari: iscritti, i beneficiari, gli organi amministrativi, i collaboratori, ma anche i fornitori di servizi, l'ambiente – o meglio i diritti che le generazioni future hanno rispetto ad esso – e, in ultima analisi, l'intera collettività. Particolare attenzione è riservata ai rapporti con gli iscritti e i loro familiari conviventi, per i quali si promuove una gestione fondata su professionalità, imparzialità, trasparenza e rispetto. Le attività di valutazione delle domande, l'istruttoria e l'erogazione dei servizi seguono procedure improntate a equità e tracciabilità.

Il Codice prevede inoltre uno specifico sistema di monitoraggio e vigilanza, affidato a un Organismo di Vigilanza (ex D.Lgs. 231/2001), al quale è possibile inoltrare segnalazioni relative a comportamenti non conformi ai valori etici o al modello organizzativo. Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima e sono gestite in assoluta riservatezza, con la garanzia di tutela del segnalante da ogni forma di ritorsione o discriminazione.

L'impegno etico del Fondo si traduce quindi in un modello relazionale orientato al rispetto della persona, alla buona gestione delle risorse e alla piena responsabilizzazione dei soggetti coinvolti.

Durante il periodo di rendicontazione non sono stati rilevati casi di non conformità con leggi e normative, né sono state applicate pene pecuniarie o sanzioni non monetarie. Di conseguenza, non sono stati sostenuti costi o pagamenti relativi a tali non conformità, né nel periodo corrente né in periodi precedenti.

1.3.2 Modello 231

Il Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo è uno strumento fondamentale per garantire il rispetto delle normative e la gestione dei rischi all'interno del Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo. Ispirato al Decreto Legislativo 231/2001, che stabilisce la responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, il modello contribuisce a promuovere una cultura della legalità, dell'integrità e della trasparenza. Il Fondo Pensione ha sviluppato un proprio Modello 231 per integrare le normative vigenti in materia di responsabilità e gestione dei rischi, inclusi quelli legati alla sostenibilità, alla compliance con le

normative antiriciclaggio e la gestione dei conflitti di interesse, la tutela della privacy e la protezione dei dati personali.

Il modello prevede diverse componenti chiave:

1. **Codice Etico e Politiche Anticorruzione:** Il Codice Etico stabilisce i principi di comportamento e di integrità che tutti i membri del Fondo devono rispettare ed è affiancato da politiche anticorruzione che promuovono un ambiente privo di comportamenti illeciti e in conformità con le leggi in vigore.
2. **Sistema di Controllo Interno:** il Fondo ha implementato un sistema di controlli interni che si applicano a tutte le operazioni e attività, garantendo che ogni azione sia condotta nel rispetto delle normative, inclusi gli aspetti legati alla sostenibilità (ESG). Questo sistema include Il Codice Etico, regolamenti interni, procedure operative, tutti strumenti che supportano la prevenzione di reati e comportamenti scorretti.
3. **Comitato di Vigilanza:** L'Organismo di Vigilanza è responsabile della supervisione dell'applicazione del Modello 231. Si occupa di monitorare le attività del Fondo e di assicurarsi che i rischi legali, finanziari e operativi siano gestiti correttamente, in linea con le normative vigenti.
4. **Sistema di Segnalazione Whistleblowing:** Il Modello prevede un canale di segnalazione riservato, che permette a chiunque sia coinvolto con il Fondo di denunciare in modo confidenziale atti illeciti o violazioni etiche, senza timore di ritorsioni. Questo sistema è un elemento chiave per favorire la trasparenza e prevenire comportamenti scorretti.

1.3.3 Whistleblowing

In seguito all'emanazione del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, il Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo ha attivato un canale interno di segnalazione di atti o fatti che possano costituire violazioni di disposizioni normative, nazionali o europee, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del fondo, di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo o sulla base della relazione giuridico-economica intercorrente con il fondo, tutelando il segnalante da possibili comportamenti ritorsivi o discriminatori, in conformità con il d.lgs. 24/2023.

Il Responsabile Whistleblowing, in possesso di adeguate conoscenze specialistiche, è nominato dal Consiglio di Amministrazione e ha il compito di assicurare il corretto svolgimento del processo, nel rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne di riferimento. Il Responsabile della gestione delle Segnalazioni è individuato nel Responsabile della Funzione di Internal Audit e, nel caso in cui sia

egli stesso coinvolto quale soggetto segnalato ovvero possa trovarsi in una situazione di conflitto di interesse rispetto alla segnalazione, subentra, quale Responsabile, il Gestore alternativo delle Segnalazioni che è il Presidente del Collegio dei Sindaci.

Sul sito internet del Fondo Pensione a Contribuzione Definita, è presente la sottosezione “Segnalazioni Whistleblowing”, in cui è disponibile il relativo Regolamento in cui viene descritta la procedura da seguire per effettuare le segnalazioni.

Inoltre, è possibile inviare, in assoluta riservatezza, le segnalazioni Whistleblowing, in forma scritta, utilizzando quale canale principale l'applicazione “Openwhistle”.

Nel corso del 2024, non si sono verificate segnalazioni in merito a episodi di violazioni delle disposizioni normative che possano ledere l'interesse pubblico o l'integrità del Fondo Pensione.

1.3.4 Conflitti d'interesse

Nel rispetto del principio di massima trasparenza nella gestione patrimoniale, il Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo adotta un rigoroso presidio volto a identificare, prevenire e gestire eventuali conflitti di interesse, anche potenziali, che possano emergere nelle diverse fasi dell'attività. A tal fine, è stato formalmente approvato il Documento sulla politica di gestione dei conflitti di interesse, che definisce le procedure operative e le misure di mitigazione da applicare, in linea con la normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione opera secondo questa Policy. I suoi componenti sono tenuti a dichiarare tempestivamente ogni relazione professionale o di affari con soggetti coinvolti nella gestione del Fondo e a segnalare preventivamente ogni potenziale conflitto in relazione agli argomenti discussi nelle riunioni consiliari, permettendo così l'adozione di misure correttive appropriate.

Anche i fornitori di servizi, selezionati attraverso specifiche gare, sono obbligati a rilasciare dichiarazioni sulle eventuali relazioni con rappresentanti o soggetti del Fondo, a garanzia della correttezza dei rapporti. Per quanto riguarda le operazioni finanziarie, il Fondo esercita un costante controllo affinché i gestori agiscano esclusivamente nell'interesse degli iscritti, con l'obbligo di segnalare ogni potenziale conflitto o transazione che coinvolga strumenti finanziari collegati al gruppo di appartenenza.

Le disposizioni organizzative e amministrative adottate dal Fondo includono tutte le misure ragionevoli necessarie per prevenire pregiudizi agli interessi degli Aderenti. Tra queste, spicca il mantenimento di una politica formalizzata, adeguata alle dimensioni, alla struttura organizzativa e alla complessità

dell'attività svolta. In questo modo, il Fondo assicura un presidio costante e integrato, a tutela della trasparenza, dell'integrità e della responsabilità nella gestione delle risorse dei propri iscritti.

Nel corso del 2024 non sono stati accertati episodi di corruzione all'interno dell'organizzazione. Di conseguenza, non si sono rese necessarie azioni disciplinari nei confronti di dipendenti, né sono stati risolti o non rinnovati contratti con partner commerciali per motivazioni legate a violazioni in materia di corruzione.

1.3.5 Trasparenza

Il Fondo Pensione riconosce il valore fondamentale della trasparenza nella gestione delle risorse previdenziali e nell'interazione con i propri aderenti e beneficiari. In tale prospettiva, opera nel pieno rispetto delle disposizioni emanate dalla COVIP – Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione – autorità istituita con il D.Lgs. n. 124/1993 e operativa nella sua attuale configurazione dal 1996. La COVIP ha il compito di tutelare il risparmio previdenziale, assicurare il corretto funzionamento dei fondi pensione e garantire la trasparenza nei rapporti con gli aderenti. L'attività di vigilanza si concretizza attraverso l'autorizzazione e il controllo dei fondi pensione, la verifica della solidità tecnica, finanziaria e organizzativa, nonché la promozione della diffusione di informazioni utili alla comprensione del sistema previdenziale. Coerentemente con tali principi, il Fondo adotta procedure che assicurano la corretta e completa registrazione delle attività e operazioni dell'Ente, in linea con criteri di veridicità, correttezza e chiarezza.

Difatti, le comunicazioni del Fondo con COVIP avvengono principalmente via PEC o e-mail istituzionali e seguono una procedura interna formale per garantire tracciabilità, tempestività e coinvolgimento delle funzioni competenti. Alla ricezione di circolari o richieste, l'Ufficio Legale le inoltra alla Direzione Generale, che ne dispone la trasmissione alle strutture operative interessate e agli organi di controllo. Le risposte, predisposte sotto la supervisione del Vicedirettore e approvate dalla Direzione Generale, sono firmate dal Presidente o Direttore Generale e inviate via PEC, con copia all'OdV 231 e alla Revisione Interna. Le comunicazioni su rilievi o criticità sono condivise anche con la Compliance e il Responsabile Legale. In caso di ispezioni, il Fondo garantisce piena collaborazione sotto il coordinamento del Direttore Generale, assicurando accesso completo alla documentazione e coinvolgimento delle funzioni competenti.

Inoltre, il Fondo pensione mette a disposizione degli iscritti, tramite il proprio sito web e la sede legale, tutta la documentazione e le informazioni previste dalla normativa vigente, incluse quelle relative alle posizioni individuali maturate e alle prestazioni erogate.

1.3.6 Comunicazione

Il Fondo Pensione pone la comunicazione al centro della propria strategia relazionale, con l'obiettivo di garantire un confronto costante, aperto ed efficace con tutti gli stakeholder, in particolare gli Iscritti, gli Enti esterni e la COVIP. Tale impegno si traduce nell'ascolto delle esigenze espresse dagli stakeholder e nella promozione di strumenti e canali informativi che favoriscano la piena comprensione dei diritti previdenziali e un accesso semplice e trasparente ai servizi del Fondo.

Per rafforzare il presidio sulla comunicazione con gli Iscritti, categoria centrale per il Fondo, è stato istituito l'Ufficio "Ciclo Attivo e Rapporti con gli Iscritti e Comunicazione" che, tra le altre cose, si dedica ai controlli ed alla gestione delle richieste degli aderenti, con tempestivo intervento in caso di problematiche. Si occupa della gestione e dell'aggiornamento della nota informativa, della comunicazione periodica e del regolamento del fondo, garantendo il costante aggiornamento del sito, il monitoraggio del settore e degli iscritti, oltre alla supervisione dell'outsourcer. Gli aderenti possono in ogni momento contattare il call center del Service o comunicare a mezzo mail, oppure tramite i canali diretti del Fondo. In parallelo, il sito internet del Fondo ospita una sezione aggiornata con tutta la documentazione rilevante: bilanci, Statuto, Codice Etico, Nota Informativa, rendicontazioni periodiche, rendimenti, circolari e materiali di approfondimento.

L'evoluzione digitale ha visto l'introduzione di Luna, assistente virtuale attiva 24 ore su 24, 7 giorni su 7, accessibile dalla homepage, dal form-mail e dall'Area Riservata. Grazie a questa tecnologia, il Fondo può fornire risposte immediate ai quesiti frequenti e, previa autenticazione, anche informazioni di base sulla posizione individuale. L'Area Riservata rappresenta un ulteriore punto di forza del sistema di comunicazione: consente non solo di consultare la propria posizione dettagliata, ma anche di effettuare operazioni dispositive, monitorare lo stato delle pratiche, e ricevere notifiche in tempo reale in caso di anomalie, effettuare simulazioni.

Ogni anno, il Fondo invia inoltre una comunicazione personalizzata – il Prospetto delle prestazioni pensionistiche – fase di accumulo – che riporta informazioni dettagliate sulla posizione maturata, sui rendimenti, sui benchmark di riferimento e sui costi applicati. Tale approccio si estende anche ai familiari fiscalmente a carico degli Iscritti, che possono essere iscritti al Fondo e beneficiare delle

misure previste dagli accordi sindacali, tra cui la destinazione del contributo welfare erogato da INTESA SANPAOLO a fini previdenziali.

Il Fondo garantisce che tutte le comunicazioni avvengano nel rispetto della normativa vigente e della riservatezza, anche utilizzando posta elettronica o altri strumenti telematici idonei. L'obiettivo è quello di rendere la relazione con l'Isritto sempre più accessibile, tempestiva e personalizzata, in coerenza con i principi di trasparenza e responsabilità propri di un sistema previdenziale sostenibile.

Nel quadro della propria attività, il Fondo Pensione Gruppo Intesa Sanpaolo attribuisce particolare rilevanza alle relazioni istituzionali come leva strategica per rafforzare la propria capacità di indirizzo e adattamento nel contesto normativo e settoriale. Il coinvolgimento in organismi di rappresentanza e confronto, come **Mefop** (Società per lo Sviluppo del Mercato dei Fondi Pensione) e **Assoprevidenza** (Associazione Italiana per la Previdenza Complementare), consente al Fondo di partecipare attivamente al dibattito sulla previdenza complementare, contribuendo alla definizione di orientamenti condivisi e al monitoraggio delle evoluzioni di contesto. Inoltre, il Fondo mantiene un rapporto istituzionale continuativo e strutturato con COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione), l'autorità italiana che vigila sul sistema di previdenza complementare, ovvero fondi pensione e altri strumenti di risparmio previdenziale., nel rispetto delle disposizioni normative e dei più alti standard di trasparenza e responsabilità. Queste relazioni influenzano in modo significativo le scelte strategiche e operative, favorendo l'allineamento con le best practice e il continuo aggiornamento delle politiche gestionali.

Nel corso del 2024 non sono stati riscontrati casi di non conformità alle normative vigenti o ai codici di autoregolamentazione in materia di comunicazione. In particolare, non si sono verificati episodi che abbiano comportato sanzioni, richiami o violazioni di codici volontari applicabili al settore.

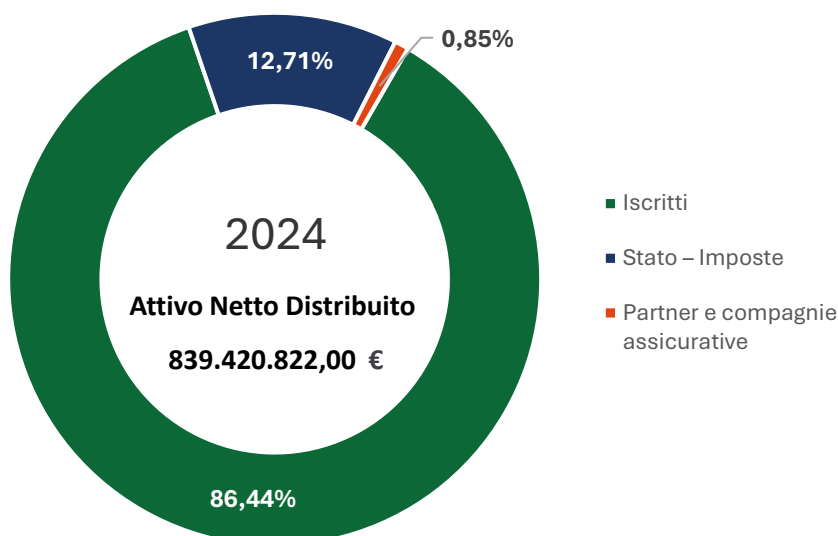
1.3.7 Risultati economici del 2024

In qualità di ente senza fini di lucro, il Fondo ha come obiettivo primario la tutela del risparmio previdenziale degli iscritti e la valorizzazione nel tempo delle posizioni individuali. In questo contesto, la generazione e distribuzione del valore economico non è finalizzata alla creazione di profitto, ma al soddisfacimento degli impegni previdenziali.

All'inizio del 2024 il Fondo pensione gestiva un Attivo Netto Destinato alle Prestazioni (ANDP) pari 9,10 miliardi di Euro. Nell'anno il Saldo della gestione finanziaria diretta, indiretta e assicurativa è stato positivo per circa 582 milioni di Euro, al netto dei contributi per le prestazioni, delle anticipazioni, erogazioni in capitale e trasformazioni in rendita, trasferimenti in uscita e riscatti e Premi per prestazioni accessorie; al netto delle imposte, quindi, a fine periodo, il valore dell'ANDP era di 9,44 miliardi di Euro.

Nel 2024, il Fondo ha distribuito circa 840mln di euro del proprio Attivo Netto Destinato alle Prestazioni (ANDP) tra le diverse categorie di stakeholder. I principali beneficiari sono stati gli iscritti, attraverso Anticipazioni, Erogazioni di capitale, Riscatti e Rendite Integrative Temporanee Anticipate (RITA). Ulteriori risorse sono state destinate ai fornitori di servizi finanziari e amministrativi e allo Stato, tramite il versamento delle imposte.

Il grafico seguente illustra la distribuzione percentuale dell'ANDP tra le varie categorie di stakeholder del Fondo Pensione.



2 Analisi di materialità e stakeholder 2024

Con l'obiettivo di garantire trasparenza e rafforzare il dialogo con gli stakeholder, il Fondo ha condotto un'analisi di materialità per individuare i temi più rilevanti in relazione alla propria missione e alle attese del mercato. Questo processo ha permesso di identificare le aree di maggiore impatto, con particolare attenzione ai mercati finanziari, alla previdenza complementare e al welfare aziendale.

Secondo gli Universal GRI Standards, riferimento metodologico per la rendicontazione di sostenibilità, le tematiche materiali riguardano gli impatti economici, ambientali e sociali più significativi per l'organizzazione, rappresentando il punto di incontro tra la visione strategica dell'ente e le esigenze concrete dei suoi interlocutori. L'analisi considera il contesto operativo del Fondo, includendo le dinamiche di mercato, le relazioni con gli stakeholder e gli obiettivi strategici.

2.1 Analisi di Materialità: processo e metodologia

Il processo ha preso avvio da un'**analisi** preliminare di **benchmark** e di contesto, al fine di comprendere il posizionamento strategico in cui il Fondo opera, tenendo in considerazione un **panel di 13 Istituti/società/enti** tra i principali Fondi Pensione Italiani ed esteri, le Società di Gestione Risparmio, istituzioni finanziarie e operatori del settore previdenziale e assicurativo, con particolare attenzione ai fondi "chiusi" di origine bancaria.

Successivamente, nel processo di definizione del contesto operativo, il Fondo ha proceduto all'individuazione dei propri stakeholder rilevanti, ovvero quei soggetti che, a vario titolo, ne risultano influenzati dalle attività o che possono a loro volta influenzarne le scelte e i risultati.

L'analisi è stata condotta internamente, attraverso una mappatura basata sulla natura delle relazioni istituzionali, operative e valoriali esistenti.

I risultati dell'analisi verranno descritti nei paragrafi seguenti.

2.1.1 Gli Stakeholder del Fondo Pensione

Nell'ambito del processo per la definizione dell'analisi di materialità 2024, sono stati individuati **sei Stakeholder rilevanti** per il Fondo.

La mappatura riportata in seguito è rappresentativa delle principali categorie di soggetti ed enti che possono ragionevolmente essere coinvolti, direttamente e indirettamente alle attività, ai progetti e alle iniziative del Fondo e/o che possono influirne o essere influenzati.



Di seguito il livello di coinvolgimento degli stakeholder e la loro rilevanza per il Fondo:

- Gruppo Intesa Sanpaolo:

Pur costituendo un'entità giuridicamente autonoma, il Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo opera in una relazione strutturale e strategica con il Gruppo stesso, in coerenza con i principi fondanti di welfare integrato e responsabilità sociale che ne guidano l'azione. Questo recepimento si traduce non solo nell'adozione di politiche e linee guida condivise in ambiti chiave come la sostenibilità, la diversità e l'etica organizzativa, ma anche nella capacità del Fondo di contribuire concretamente al benessere complessivo delle persone del Gruppo. In quest'ottica, il Fondo propone soluzioni di assistenza sociosanitaria integrativa rivolte ai dipendenti iscritti, offrendo un ulteriore strumento di tutela complementare, rappresentato da polizze vita e/o invalidità, che si affianca alle prestazioni previdenziali.

- **Professionisti di settore:**

Il Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo si avvale della collaborazione di una rete qualificata di gestori finanziari e consulenti specializzati, che rappresentano partner strategici nello sviluppo responsabile e trasparente delle sue attività. Questi soggetti operano in coerenza con le linee guida del Fondo, contribuendo attivamente alla definizione delle politiche di investimento, all'integrazione dei criteri ESG nelle attività di gestione, alla valutazione dei rischi e al monitoraggio continuo delle performance. Il loro contributo tecnico e professionale non si limita alla sola esecuzione delle strategie finanziarie, ma si estende anche all'evoluzione della governance sostenibile del Fondo, favorendo l'allineamento alle normative di settore e alle migliori pratiche del mercato.

- **Beneficiari e iscritti al fondo:**

Il Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo pone al centro della propria missione i dipendenti, gli ex dipendenti, i familiari fiscalmente a carico e gli altri beneficiari, che ne rappresentano gli stakeholder primari nell'ambito del sistema previdenziale e di welfare promosso dal Gruppo Intesa Sanpaolo. Quest'ultimo, infatti, rivolge agli iscritti l'intera architettura di prestazioni, tutele e strumenti integrativi che, tramite il Fondo, garantisce per raggiungere una migliore sicurezza economica, benessere e serenità nell'affrontare situazioni avverse. Il Fondo, infatti, non si limita alla sola erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari, ma offre la possibilità di sottoscrivere polizze contro il rischio di premorienza o invalidità permanente.

- **Partner e compagnie assicurative:**

Nel modello operativo del Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo, un ruolo importante è svolto dai fornitori di servizi, dalle imprese convenzionate e dalle società assicurative coinvolte nella realizzazione delle prestazioni accessorie e delle iniziative di welfare integrato. Questi soggetti esterni, selezionati attraverso specifici bandi di gara e secondo criteri di affidabilità, trasparenza contrattuale e aderenza ai valori etici del Fondo, collaborano alla messa a disposizione di polizze contro il rischio di premorienza o invalidità permanente. Attraverso tali partnership, il Fondo assicura un'offerta articolata e coerente con le esigenze dei beneficiari.

- **Organi di governo e organismi di vigilanza:**

Tra gli stakeholder istituzionali di primaria importanza per il Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo rientrano gli organi di vigilanza, supervisione e indirizzo strategico, che svolgono un ruolo essenziale nella garanzia della legalità, dell'efficienza e della coerenza dell'azione del Fondo rispetto alla propria missione previdenziale. In particolare, la Commissione di vigilanza sui Fondi Pensione (**COVIP**) e il Ministero dell'Economia e delle Finanze (**MEF**) rappresentano i principali soggetti regolatori, fornendo indirizzi normativi, effettuando controlli di conformità e definendo linee guida su trasparenza, governance e sostenibilità del sistema. All'interno del Fondo, il Consiglio di amministrazione, il Collegio dei Sindaci e il Direttore Generale collaborano attivamente per assicurare un presidio costante su tutte le dimensioni operative, economiche e organizzative, contribuendo a uno sviluppo equilibrato, sostenibile e conforme alle regole vigenti.

- **Organizzazioni Sindacali:**

Le organizzazioni sindacali rappresentano stakeholder fondamentali per il Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo, svolgendo un ruolo cruciale nella tutela dei diritti previdenziali e nel promuovere un sistema di welfare integrato a beneficio delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro famiglie. Attraverso un dialogo costante e costruttivo, le principali sigle sindacali del Gruppo —FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN—partecipano attivamente alla definizione e all'evoluzione delle politiche del Fondo, contribuendo a garantire che le prestazioni offerte siano in linea con le esigenze degli iscritti. Un esempio significativo è l'accordo per la integrazione nel Fondo scrivente, che diventerà il **Fondo Pensione unico** del Gruppo Intesa Sanpaolo, risultato dell'integrazione del Fondo pensione per il personale Cariplo e del Fondo a prestazione definita del Gruppo ISP Entro il 2027. Tale iniziativa consentirà di offrire maggiori servizi e una gestione più efficiente a vantaggio di tutti gli iscritti. Inoltre, le organizzazioni sindacali sono coinvolte nella promozione di iniziative di welfare, come il contributo welfare di 120 euro annui per ogni figlio a carico sotto i 24 anni, destinato alla previdenza complementare, che ha contribuito significativamente alla crescita delle adesioni al Fondo.

2.1.2 Tematiche materiali e impatti

L'approccio seguito nell'individuazione delle tematiche rilevanti, prende le parti dall'individuazione di impatti **positivi** e **negativi**, sia **attuali** (già in atto) sia **potenziali** (plausibili nel futuro), valutando gli effetti che l'organizzazione genera o può generare sulle persone, sull'ambiente e sull'economia, direttamente o lungo la propria catena del valore, basandosi su fonti quali benchmark di settore, normative di riferimento, standard internazionali (in questo caso i GRI Standard), con l'obiettivo di garantire un inquadramento solido e coerente con il contesto operativo dell'organizzazione. Viene, inoltre, mappata la tipologia di contribuzione a ciascuno degli impatti negativi. Si distingue tra **"causa"** quando il Fondo ne è causa diretta o potrebbe esserlo, e **"contribuisce"** quando la contribuzione è indiretta attraverso un rapporto di business o commerciale. Questa classificazione consente una lettura più chiara della responsabilità e del grado di influenza che l'organizzazione detiene rispetto agli impatti materiali. Gli impatti sopradescritti sono stati ricondotti alle tematiche ritenute rilevanti per il Fondo e su cui la presente rendicontazione pone le fondamenta.

La seguente tabella mostra la riconduzione delle tematiche materiali per il Fondo Pensione e gli impatti individuati come rilevanti, ad essi associati.

	TEMA MATERIALE	IMPATTO	NATURA	PROBABILITÀ	CONTRIBUTO ALL'IMPATTO
ENVIRONME	Investimenti responsabili in campo ambientale	Allocazione responsabile di capitali in strumenti con rischio ambientale ridotto.	Positivo	Attuale	-
		Investimenti in società che gestiscono progetti a basso impatto ambientale contribuiscono alla transizione verso fonti di energie rinnovabili.	Positivo	Attuale	-
SOCIAL	Convergenza socio-economica	Adozione di pratiche per migliorare l'accesso alla previdenza dei beneficiari del fondo con particolare attenzione al sostegno della clientela più giovane e all'estensione dei servizi di welfare anche ai familiari.	Positivo	Attuale	-
		Il sostegno all'educazione finanziaria e previdenziale migliorano la consapevolezza dei clienti.	Positivo	Attuale	-
	Diversità e inclusione	Scarsa diversità negli organi di governo potrebbe generare un impatto negativo in merito all'attenzione ai temi di equità e diversità.	Negativo	Potenziale	Causa
		Mancanza di pratiche e politiche che favoriscono un ambiente di lavoro inclusivo, potrebbe generare impatti negativi significativi sui dipendenti e influire negativamente sulle performance dell'organizzazione.	Negativo	Potenziale	Causa

GOVERNANCE	Sviluppo dei dipendenti	Mancanza di formazione e valorizzazione delle competenze del personale attraverso attività formative, potrebbe causare limiti allo sviluppo professionale.	Negativo	Potenziale	Causa
	Protezione dei dati	Una mancata salvaguardia delle informazioni e tutela della privacy, tramite l'adozione di strumenti tecnologici all'avanguardia, potrebbe creare criticità per la sicurezza informatica.	Negativo	Potenziale	Causa
	Etica del business	Il mancato allineamento alle normative e regolamenti vigenti potrebbe esporre l'organizzazione a rischi legali, sanzioni e perdita di reputazione.	Negativo	Potenziale	Causa
		Il non adeguamento alle linee guida anticorruzione potrebbe riflettersi in una perdita di fiducia e danni reputazionali in caso di pratiche corruttive nella governance o nella gestione degli investimenti.	Negativo	Potenziale	Causa
	Performance economica e generazione di valore	La generazione e distribuzione di valore economico garantisce prestazioni previdenziali adeguate nel lungo termine.	Positivo	Attuale	-
		La gestione oculata del portafoglio di investimenti per tutti gli iscritti porta a un miglioramento della performance economica.	Positivo	Attuale	-
	Adozione di policy di investimento responsabile	L'aggiornamento periodico sulle Linee guida di investimento può rafforzare la trasparenza, il controllo e l'accountability sui processi decisionali.	Positivo	Potenziale	-
	Comunicazione e Trasparenza	Una comunicazione interna/esterna allineata con i valori dell'organizzazione può garantire una maggiore trasparenza e consapevolezza fra gli iscritti.	Positivo	Potenziale	-
		La reputazione e la credibilità della mission del fondo possono influenzare la fiducia degli aderenti e l'attrattività futura.	Positivo	Potenziale	-
	Relazioni istituzionali	Il rapporto con enti regolatori, parti sociali e istituzioni influenza la stabilità normativa e opportunità di sviluppo.	Positivo	Attuale	-

2.2 Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e il contributo del Fondo Pensione



Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) sono un insieme di 17 obiettivi globali stabiliti dalle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030, per fronteggiare le principali sfide ambientali, economiche e sociali del nostro tempo. Gli SDGs rappresentano un linguaggio condiviso e un framework internazionale per guidare il settore pubblico e privato verso uno sviluppo equo, inclusivo e sostenibile.

2.2.1 L'importanza degli SDGs

Per il Gruppo Intesa Sanpaolo e per il Fondo Pensione INTESA SANPAOLO (ISP), la sostenibilità non è solo un valore, ma un elemento centrale e strategico alla base del proprio operare. Entrambi riconoscono in questo tema una leva fondamentale per generare impatti positivi nel lungo periodo, integrandolo pienamente nei rispettivi modelli di gestione e di sviluppo nella propria attività quotidiana, promuovendo l'inclusione sociale, la transizione ambientale e l'innovazione responsabile. L'allineamento agli SDGs è parte integrante del Piano d'Impresa 2022–2025 di (ISP) e si traduce in iniziative concrete in ambiti come il contrasto alla povertà, l'educazione, l'uguaglianza di genere, la salute e il clima.

Per ulteriori informazioni, si rimanda al “SDGs Report” di Gruppo Intesa Sanpaolo al seguente link: <https://group.intesasanpaolo.com/it/sostenibilita/reporting-di-sostenibilita/sdgs-report>.

2.2.2 Il contributo del Fondo Pensione agli SDGs

Il Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo, con oltre 129.000 aderenti e un patrimonio gestito di oltre 9,4 miliardi di euro, rappresenta una leva strategica per il benessere finanziario dei lavoratori e per la costruzione di un sistema previdenziale integrativo solido e sostenibile. Pur operando in ambito finanziario e previdenziale, il Fondo assume un ruolo attivo nel favorire uno sviluppo più equo, inclusivo e resiliente, contribuendo in modo indiretto ad alcuni degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs).

L'approccio adottato dal Fondo si basa su una gestione responsabile del patrimonio, orientata a criteri ambientali, sociali e di buona governance (ESG). Gli investimenti sono selezionati anche in funzione del loro impatto, privilegiando strumenti finanziari sostenibili e tematici. In particolare, il portafoglio comprende anche prodotti classificati ai sensi degli articoli 8 e 9 del Regolamento UE 2019/2088 (SFDR), che promuovono caratteristiche ambientali o sociali, o perseguono obiettivi di sostenibilità espliciti.

Questo approccio, insieme all'adozione delle Linee Guida investimenti Socialmente Responsabili (ISR), consente al Fondo di contribuire, attraverso ai propri investimenti, ai seguenti Goal:

- a livello ambientale: SDG 7 (Energia pulita e accessibile) e 13 (Lotta contro il cambiamento climatico), attraverso la implementazione di specifiche Linee Guida di carattere ambientale, orientate alla transizione ecologica e alla mitigazione degli impatti climatici. In particolare, il Fondo pone attenzione a temi quali il cambiamento climatico, la conservazione della biodiversità e la riduzione dell'impatto ambientale negativo.

A livello sociale: il Fondo contribuisce agli SDG 5 (Parità di genere) e SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) attraverso la promozione di strategie indicate nelle Linee Guida di carattere Sociale e l'adesione a iniziative collaborative internazionali, come il programma Advance, che tengono in considerazione il rispetto dei diritti umani, la tutela dei diritti dei lavoratori nelle filiere estrattive, la libertà di espressione, condizioni di lavoro eque e sicure, il contrasto alla discriminazione e il rispetto della libertà di associazione. Per maggiori dettagli in merito alle Linee Guida, si rimanda al Capitolo 3.2 del presente documento. Oltre alla contribuzione strategica, gli investimenti del Fondo risultano in linea con gli SDG 9 (Infrastrutture resilienti) effettuando investimenti in progetti sostenibili e innovativi anche attraverso Fondi di investimento alternativi (FIA).

La tabella che segue mostra la contribuzione agli SDG del Fondo Pensione.

Attività	5 PARITÀ DI GENERE	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
Copertura assicurativa per aderenti al fondo	●		●		
Investimenti ESG del fondo pensione	●	●	●	●	●
Partecipazione a iniziative internazionali (es. Advance)			●		
Inclusione finanziaria e supporto a famiglie vulnerabili	●		●		

Gli impegni del Fondo sono monitorati da un'analisi periodica condotta dall'ESG advisor, che valuta il posizionamento dei comparti rispetto agli SDGs prioritari. In questo modo, il Fondo si conferma come esempio di previdenza complementare evoluta e consapevole, in grado di coniugare rendimento e impatto positivo, generando valore non solo per i propri iscritti, ma anche per la collettività e l'ambiente, come evidenziato nella tabella seguente che evidenzia il posizionamento positivo in riferimento agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) più rilevanti per il Fondo:

Comparto		SDG Clima		SDG Sociali	
					
Difensivo	Ptf	48.53%	51.19%	87.02%	44.36%
	bmk	46.82%	48.46%	84.37%	40.62%
	diff	1.72%	2.74%	2.65%	3.74%
Equilibrato	Ptf	39.77%	43.28%	75.20%	40.63%
	bmk	37.07%	40.85%	71.98%	39.02%
	diff	2.69%	2.43%	3.23%	1.60%
Dinamico	Ptf	39.41%	44.38%	74.90%	41.14%
	bmk	36.91%	41.95%	71.05%	39.64%
	diff	2.50%	2.43%	3.85%	1.49%
Dinamico Futuro Responsabile	Ptf	51.36%	57.68%	91.08%	55.09%
	bmk	42.52%	49.01%	85.03%	43.21%
	diff	8.84%	8.67%	6.05%	11.88%
Bilanciato Rischio Controllato	Ptf	44.49%	50.05%	77.64%	37.85%
Fin Conservativo	Ptf	52.04%	0.06%	78.50%	45.78%

3 L'impegno verso la Sostenibilità

3.1 La politica ESG del Fondo

Il Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo si distingue per il costante impegno nel tempo di una gestione responsabile e sostenibile delle risorse. Difatti, nel 2016 ha aderito ai **Principles for Responsible Investment (PRI)**, un'iniziativa delle Nazioni Unite volta a promuovere la cultura dell'investimento sostenibile a livello globale e, in coerenza con tale impegno, ha adottato le **proprie** Linee Guida sugli investimenti socialmente responsabili (**ISR**), basate sulle migliori pratiche internazionali, con l'obiettivo di definire chiaramente gli approcci seguiti, gli strumenti utilizzati e i ruoli dei soggetti coinvolti nella gestione.

Un aspetto centrale dell'impegno del Fondo è l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle proprie strategie di investimento. Il Fondo pone particolare attenzione al cambiamento climatico ed in questo ambito ha scelto di supportare l'iniziativa Climate Action 100+ (CA100+), promossa da UNPRI e IIGCC, che si propone di coinvolgere le imprese a più alto impatto emissivo affinché adottino strategie climatiche più responsabili, in linea con gli Accordi di Parigi e migliorino la trasparenza delle proprie comunicazioni in materia ambientale.

Nel 2020 è stato inoltre istituito il comparto **Dinamico Futuro Responsabile**, classificato art. 8 ai sensi della normativa [Sustainable Finance Disclosure Regulation](#) (SFDR). Tale comparto promuove caratteristiche ambientali e sociali ed investe prevalentemente in OICR classificati secondo i criteri degli articoli 8 e 9 della stessa regolamentazione. Il Fondo realizza inoltre investimenti diretti in linea con le proprie Linee Guida ISR, privilegiando tematiche legate alla sostenibilità ambientale (Sustainability Themed) – come le energie rinnovabili – e iniziative di Impact Investing, tra cui lo sviluppo di infrastrutture sociali e residenze sanitarie.

Nonostante le difficoltà che hanno interessato il mercato ESG nel 2024, il Fondo conferma che il proprio impegno verso la sostenibilità rimane solido e imprescindibile. Il Fondo si è distinto tra i fondi pensione preesistenti per l'adozione di strategie d'impatto, ancora poco diffuse nel comparto, oltre a criteri di esclusione, in coerenza con i principi UN PRI e del Global Compact.

3.2 Le linee Guida sugli Investimenti Socialmente Responsabili (ISR)

Le Linee Guida sugli investimenti socialmente responsabili (ISR) illustrano le modalità con cui il Fondo realizza investimenti socialmente responsabili mirando ad integrare i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle decisioni di investimento ed a gestire meglio i rischi e generare rendimenti sostenibili nel lungo termine.

L'intero impianto delle Linee Guida, ispirato ai PRI e allineato alle migliori prassi internazionali, viene applicato all'intero patrimonio, con riferimento agli approcci d'investimento adottati, agli strumenti finanziari utilizzati e ai ruoli delle parti coinvolte.

Nell'ambito della Commissione Finanza con cadenza trimestrale viene monitorata l'attuazione delle Linee Guida, i valori delle carbon emission dei comparti e delle gestioni delegate e, in sessioni monotematiche dedicate agli aspetti ESG, con il supporto di un Advisor ESG vengono valutate eventuali evoluzioni delle Linee guida, degli obiettivi del Fondo e le loro implicazioni nelle scelte allocative degli investimenti.

Per quanto riguarda la selezione e il monitoraggio dei gestori, il processo di due diligence include una valutazione approfondita sull'integrazione dei fattori ESG, della qualità della reportistica e della capacità di aderire concretamente ai principi e alle richieste delle Linee Guida del Fondo, inclusi i criteri di engagement.

Nel 2024 il Fondo ha effettuato importanti aggiornamenti delle Linee Guida ISR prevedendo l'esclusione dagli investimenti delle società esposte al settore del carbone e l'esclusione dagli investimenti delle emissioni obbligazionarie dei paesi che non rispettano le Convenzioni o Trattati internazionali relativamente alla limitazione delle libertà politiche e civili. Nel 2024 è stata inoltre rivista la lista di esclusione degli emittenti produttori di armi controverse secondo le previsioni della Legge 220 del 2021.

Nell'ambito della selezione degli strumenti finanziari, il Fondo ha dato crescente rilievo all'approccio impact Investing tramite investimenti nei mercati privati, destinando circa il 10% dell'esposizione di ciascun comparto. A fine 2024 erano presenti nei comparti oltre 50 fondi di Private Market focalizzati nello sviluppo di infrastrutture, energie rinnovabili, e real estate, selezionati con l'obiettivo di conciliare ritorni finanziari e impatti socio-ambientali positivi. Un'analisi ESG condotta in collaborazione con l'advisor ha evidenziato una buona qualità complessiva del portafoglio: circa il 57% dei fondi è infatti classificato articolo 8 o 9 SFDR, e il rating medio dell'insieme degli strumenti si colloca su livelli elevati (classe A), con oltre il 40% dei prodotti inclusi nelle categorie leader (AA e AAA).

I controlli sul rispetto delle Linee Guida sugli Investimenti Socialmente Responsabili (ISR) svolti nel corso del 2024 ne hanno evidenziato il pieno rispetto.

Tutti i comparti del Fondo mostrano valutazioni ESG pari o superiori ai benchmark di riferimento e l'evoluzione temporale delle emissioni di anidride carbonica riferibile agli emittenti in cui il Fondo investe ha avuto una positiva tendenza di riduzione, sia per i comparti che per alcuni mandati ad essi sottostanti e grazie anche alla selezione dei prodotti e all'integrazione dei criteri ESG nei processi di investimento dei gestori.

In questo contesto, il comparto Dinamico Futuro Responsabile rappresenta l'opzione del Fondo con il più elevato grado di integrazione dei criteri di sostenibilità. Tale comparto, classificato articolo 8 ai sensi del Regolamento SFDR, è concepito per promuovere caratteristiche ambientali e sociali, con una particolare attenzione alla mitigazione del cambiamento climatico. Gli investimenti sono effettuati prevalentemente in strumenti che, oltre a integrare i fattori ESG, perseguono l'obiettivo di ottenere valutazioni ESG superiori al benchmark ed emissioni di carbonio inferiori.

Approcci all'investimento e politiche di esclusione

L'approccio di investimento sostenibile e responsabile riguarda tutte le masse investite e le asset class in portafoglio (azioni, obbligazioni societarie e governative, OICVM, FIA, Polizze e prodotti assicurativi).

Gli **approcci** maggiormente utilizzati a tali fini sono:

- Norms-Based Screening: selezione degli investimenti basata sul rispetto di norme e standard internazionali.
- Selezione positiva: selezione di emittenti in portafoglio secondo criteri ambientali, sociali e di governance, privilegiando i migliori all'interno di un universo, una categoria o una classe di attivo. Questo approccio prevede la selezione o il sovrappeso dei best performer o delle imprese con i trend di miglioramento più forti, identificati attraverso un'analisi ESG (best in class, best in universe, best-effort).
- Integrazione ESG: inclusione esplicita dei principi sopra espressi e di altri che in futuro dovessero essere individuati in ambito ESG nell'analisi finanziaria tradizionale. Il processo di integrazione è focalizzato sull'impatto potenziale (negativo o positivo) delle questioni ESG sui risultati economico-finanziari dell'impresa e quindi sugli effetti in termini di rischio-rendimento dell'investimento.
- Sustainability Themed: selezione degli emittenti in portafoglio secondo criteri ambientali, sociali e di governance, focalizzandosi su uno o più temi.
- Impact Investing: investimenti in imprese, organizzazioni e fondi realizzati con l'intenzione di generare un impatto socio-ambientale positivo e misurabile, assieme a un ritorno finanziario.
- Esclusioni: esclusione esplicita di singoli emittenti o settori o Paesi dall'universo investibile, sulla base di determinati principi e valori.

Riguardo a queste ultime, il Fondo definisce delle **“black list”** o liste di esclusione di emittenti sulla base di:

- Esclusioni product-based: possono essere esclusi gli emittenti coinvolti nei settori controversi o limitati in base a soglie di tolleranza tempo per tempo deliberate, per esempio società operanti nelle sabbie bituminose e petrolio di scisto;
- Esclusioni conduct-based: Il Fondo non investe in società produttrici e distributrici di armamenti controversi banditi dall'ONU come espressamente vietato dalla legge 220/2021,

quali le bombe a grappolo e le mine antipersona, e in società o emittenti anche governativi coinvolti in gravi controversie a seguito di violazioni di Convenzioni o Trattati internazionali.

I settori controversi, ovvero gli ambiti tali per cui si possono generare per l'investitore rischi di natura reputazionale, sui quali viene posto il massimo livello di attenzione anche contenendo gli investimenti, sono i seguenti:



★ A partire dal 2025, il fondo ha adottato un approccio di esclusione product-based che prevede l'esclusione sistematica dagli investimenti di tutte le società che derivano più del 18% del proprio fatturato dalla produzione di carbone.

Focus Linee Guida ambientali

Il Fondo, come anticipato, presta particolare attenzione alle questioni ambientali, in particolare alla lotta al cambiamento climatico, alla transizione verso un'economia a basse emissioni, alla conservazione della biodiversità e alla mitigazione degli impatti ambientali negativi.

In questo ambito, il Fondo:

- può definire comparti o mandati con caratteristiche ambientali specifiche, anche individuando specifici **PAI** (Principal Adverse Impact) ² di interesse;
- esclude emittenti coinvolti in gravi controversie ambientali o che violano convenzioni internazionali;
- investe in strumenti del mercato privato che supportano la transizione energetica e le energie rinnovabili;

² PAI (Principal Adverse Impact) sono effetti negativi, rilevanti o che potrebbero essere rilevanti, sui fattori di sostenibilità che sono causati, aggravati o direttamente collegati alle decisioni di investimento e alla consulenza effettuata da un soggetto giuridico. Sono stati introdotti dal Regolamento UE 2019/2088 e identificati dal Regolamento Delegato UE 2022/1288.

- partecipa a iniziative collettive come Climate Action 100+ per promuovere una governance climatica solida, la riduzione delle emissioni di gas serra in linea con l'Accordo di Parigi e una maggiore trasparenza nei report di sostenibilità.

Focus Linee Guida sociali

Il Fondo considera prioritari i temi sociali quali il rispetto dei diritti umani, la dignità del lavoro, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la non discriminazione e la libertà di espressione e di associazione. In questo ambito, il Fondo:

- può selezionare comparti o strumenti con caratteristiche sociali specifiche;
- definisce e monitora indicatori legati alle condizioni sociali delle realtà investite;
- esclude emittenti, anche governativi, coinvolti in gravi violazioni dei diritti umani o del diritto internazionale;
- investe in immobili che generano impatti sociali positivi quali RSA o studentati;
- aderisce ad iniziative di engagement collettivi per favorire una governance aziendale attenta ai diritti umani e alle condizioni di lavoro.

Focus Linee Guida di Governance

Il Fondo promuove pratiche di buona governance, riconoscendo l'importanza di una condotta etica, della trasparenza informativa, del contrasto alla corruzione e della qualità degli organi di amministrazione e controllo. In questo ambito, il Fondo:

- valuta la governance lungo l'intera catena del valore, inclusi i fornitori;
- esclude emittenti coinvolti in gravi violazioni etiche o in pratiche scorrette;
- effettua una due diligence approfondita, in particolare negli investimenti alternativi e negli strumenti di private market;
- partecipa ad iniziative di engagement collettivi collaborativi per incentivare le imprese target a migliorare la struttura di governance e la trasparenza verso gli stakeholder.

3.2.1 Il Comparto Dinamico Futuro Responsabile

Il comparto Dinamico Futuro Responsabile di categoria azionaria, classificato ai sensi dell'articolo 8 del Regolamento 2088/19 (SFDR) si rivolge a soggetti con un orizzonte temporale di lungo periodo (**oltre 15 anni**), che mirano a una rivalutazione del capitale nel lungo termine, accettando un'esposizione al

rischio più elevata e una certa discontinuità dei risultati nei singoli esercizi. L'obiettivo della gestione è rispondere alle esigenze di un soggetto che ricerca una performance finanziaria correlata a investimenti in settori e imprese che pongono al centro della propria attività fattori di natura ambientale, sociale e di governance (**ESG**), con uno specifico focus sul cambiamento climatico; il rendimento atteso è superiore al tasso di rivalutazione del TFR, mantenendo il valore reale della posizione individuale.

Il comparto investe in fondi azionari e obbligazionari classificati ai sensi degli articoli 8 e 9 del Regolamento 2088/19 (SFDR). Nello specifico, i fondi azionari individuati hanno obiettivi di impatto positivo e mirano anche a **supportare la lotta e l'adattamento ai cambiamenti climatici** attraverso il rinnovamento e la proposta di nuove infrastrutture, il trattamento dei reflui idrici, la promozione della resilienza agricola, l'acquacoltura e la protezione delle foreste, lo sviluppo di energie rinnovabili o soluzioni per migliorare l'efficienza energetica e il supporto all'agricoltura sostenibile. Inoltre, il comparto diversifica il proprio patrimonio in fondi di investimento alternativi tematici specializzati in progetti per la generazione di energia elettrica da fonti rinnovabili, con particolare attenzione agli impianti solari fotovoltaici e la limitazione delle emissioni GHG.³

Highlights 2024

Alla data del 31 dicembre 2024, il comparto contava 24.700 posizioni attive, con un patrimonio netto pari a **181.941.859 euro**. Il rendimento netto annuo registrato nel 2024 è stato pari al **5,30%**, a fronte di un benchmark del 5,94%. La volatilità annualizzata ex post è stata pari 1,62% (0,37% il benchmark) con una Tracking Error Volatility (TEV) pari a 1,67%.

Politica gestione e strumenti finanziari

La gestione è orientata verso investimenti in strumenti di investimento che integrano i fattori ESG nel proprio processo di investimento, anche con attenzione specifica al cambiamento climatico. La gestione è effettuata dal Fondo quote di OICVM armonizzati classificati artt. 8 e 9 secondo la normativa SFDR ed aventi specifici obiettivi (PAI) e focus, ad esempio, nella lotta al cambiamento climatico. Il Fondo investe inoltre una quota residuale in FIA (Fondi di Investimento Alternativi) operanti nel settore delle infrastrutture ed energie rinnovabili.

³ GHG= Greenhouse Gases, o gas a effetto serra, rappresentano le emissioni climateranti che intrappolano il calore nell'atmosfera, contribuendo al cambiamento climatico. Queste emissioni si suddividono in **Scope 1, 2 e 3**: lo **Scope 1** include le emissioni dirette da fonti possedute o controllate dall'azienda (es. building, veicoli aziendali), lo **Scope 2** copre le emissioni indirette legate all'energia elettrica acquistata e consumata, mentre lo **Scope 3** comprende tutte le altre emissioni indirette lungo la catena del valore, come quelle derivanti da fornitori, viaggi di lavoro o uso dei prodotti venduti.

Gestione diretta		Indice	Livello neutrale	Soglia di tolleranza
Obbligazioni	BBG Barclays Euro Agg. Corp TR Index	LECPTREU Index	40%	+/- 5%
Azioni	MSCI Daily Net TR EMU Local	NDDLEMU Index	20%	5%
	MSCI Daily Net TR Europe Euro	MSDEE15N Index	15%	
	World Small Cap Net TR Index EUR	MSDEWSCN Index	15%	
FIA	Infrastrutture ed energie rinnovabili	Rendimento target	10%	+/- 5%

Il portafoglio è investito in modo equilibrato tra la componente obbligazionaria ESG Euro Corporate, l'azionario ESG Euro e ESG EMU, l'azionario tematico con focus sul Climate Change e gli investimenti alternativi rappresentati da FIA in infrastrutture ed energie rinnovabili, come di seguito rappresentato:



Obiettivi di rendimento e Misure di rischio

Duration media del portafoglio Obbligazionario 4,5 anni	Rendimento nominale netto atteso annuo 4,0% su un orizzonte temporale di 20 anni	Volatilità attesa annua di lungo periodo 6,7% su un orizzonte temporale di 20 anni
Volatilità ad 1 anno, budget di rischio strategico nel medio termine 9,5%	Volatilità ad 1 anno, budget di rischio massimo per un periodo di massimo 3/6 mesi 12,0%	Tasso di rotazione (turnover) obiettivo dei mandati di gestione in delega n.d.

Risultati monitoraggio PAI

Nel perseguire i propri obiettivi, il comparto integra i fattori ESG in modo strutturale, prioritizzando alcuni **Principal Adverse Impact (PAI)**, tra cui:



Il monitoraggio avviene regolarmente con il supporto dell'Advisor ESG, anche tramite simulazioni ex ante sugli strumenti di investimento.

In relazione alla valutazione di fine 2024, la differenza tra portafoglio e benchmark di riferimento è incrementata passando da 3,7 nel 2023 a favore del portafoglio a 10,7 nel corso del 2024. In relazione

all'impronta di carbonio, nel 2023 il portafoglio aveva un'impronta del 27% più bassa del benchmark di riferimento e nel 2024 tale valore si è leggermente ridotto a 22%.

In particolare, la gestione del comparto dinamico futuro e responsabile ha ottenuto risultati significativi, riguardo le emissioni di anidride carbonica con tutti i prodotti in cui investe, registrando un impatto inferiore rispetto all'indice di riferimento. Questo successo è stato raggiunto anche grazie a una minore esposizione rispetto al benchmark in società attive nel settore dei combustibili fossili. Inoltre, per quanto riguarda gli investimenti in imprese coinvolte in violazioni dei principi del Global Compact delle Nazioni Unite o delle linee guida OCSE ed emittenti del settore delle armi controverse, la gestione è riuscita a garantire un'esposizione pari allo 0%.

Di seguito vengono rappresentate le risultanze del 2024.

Principal Adverse Impact	Unità di misura	DFR	Benchmark	Δ
PAI 1: Emissioni GHG				
Valore medio emissioni S1 in portafoglio	tCO2e	3.953,86	8.175,96	-52%
Valore medio emissioni S2 in portafoglio	tCO2e	1.613,32	1.664,217	-3%
PAI 4: Esposizione a società attive nel settore dei combustibili fossili				
Quota portafoglio in società attive nei combustibili fossili	%	4,31	10,78	-60%
PAI 10: Investimenti in imprese coinvolte in violazioni dei principi del Global Compact delle Nazioni Unite o delle linee guida OCSE				
Quota portafoglio in società coinvolte in violazioni GPNU o OCSE	%	0	0,05	-100%
PAI 14: L' esposizione in emittenti coinvolti nel settore delle armi controverse				
Quota portafoglio in emittenti coinvolti nel settore delle armi controverse	%	0	0,05	-100%

4 La Responsabilità Sociale

4.1 Diversità e inclusione

Il Fondo Pensione attribuisce un ruolo centrale alla diversità e all'inclusione, considerandole elementi essenziali per una governance solida e un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.

A conferma della crescente rilevanza della tematica, nel febbraio 2024, il Fondo ha aggiornato il proprio codice etico, integrando esplicitamente le tematiche legate a diversità e inclusione e allinearsi agli obiettivi di sostenibilità.

La valorizzazione di esperienze e prospettive differenti favorisce pratiche operative e decisionali più consapevoli e rafforza una cultura organizzativa sostenibile. In tale contesto, il Fondo si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione, promuovendo il rispetto delle differenze individuali.

La selezione del personale – pur non essendo formalmente contrattualizzato dall'Ente in quanto distaccato dal Gruppo Intesa Sanpaolo – avviene con criteri oggettivi e trasparenti, in funzione delle esigenze operative e delle competenze disponibili. A supporto di questo processo, il Fondo utilizza dei software del Gruppo Intesa Sanpaolo, dedicati all'analisi delle competenze ed alla definizione e monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi, che consentono valutazioni imparziali, in linea con i principi di equità e meritocrazia.

Al 31 dicembre 2024, il Fondo Pensione Intesa Sanpaolo si avvale di 29 dipendenti, di cui 14 donne (48%) e 15 uomini (52%), tutti assunti da Gruppo Intesa Sanpaolo a tempo indeterminato e distaccati al Fondo, distribuiti come segue:

- In termini generazionali, il 76% dei dipendenti ha più di 50 anni, il 24% ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, a testimonianza della presenza di profili con consolidata esperienza professionale.
- La rappresentanza delle categorie protette è pari al 7% del totale del personale, concentrata interamente tra gli impiegati (18%), con una prevalenza maschile.
- Per quanto riguarda le nuove assunzioni ed i turnover, nel corso del 2024 si è registrato un saldo occupazionale leggermente negativo con tre uscite e due ingressi. Le uscite hanno riguardato una dimissione volontaria (una donna) e la conclusione del distacco per due uomini. Sul fronte delle nuove assegnazioni, il Fondo ha accolto due nuove risorse provenienti dal Gruppo Intesa Sanpaolo, una donna e un uomo. Questi dati riflettono una dinamica di turnover contenuta e coerente con la struttura stabile dell'organizzazione.

4.2 Sviluppo dei dipendenti

Il Fondo Pensione, in linea con le policy del Gruppo Intesa Sanpaolo, considera lo sviluppo delle competenze una leva strategica e promuove l'apprendimento continuo tramite un'offerta formativa diversificata. Nel 2024, il personale ha usufruito in media di 10,05 ore annue di formazione tramite la piattaforma "Apprendo", con corsi obbligatori, facoltativi e specialistici proposti dalla Banca ISP. A queste si aggiungono iniziative formative individuali su base volontaria riguardo tematiche specifiche, sia attraverso la medesima piattaforma che attraverso enti esterni specializzati tramite Mefop.

La formazione è affiancata da un sistema di valutazione che integra obiettivi qualitativi e quantitativi, volti a garantire equità nei percorsi di crescita e aggiornamento. Nel 2024, il processo di formazione ha coinvolto 28 dipendenti su 29, con un'unica eccezione legata ad un'assenza per maternità.

4.2.1 Sistemi di valutazione del personale

Il sistema di valutazione utilizzato prevede un percorso valutativo annuale articolato in più fasi, con un forte coinvolgimento del collaboratore attraverso momenti di confronto, autovalutazione e restituzione.

Ogni collaboratore è valutato su tre indicatori, selezionati e condivisi in un colloquio iniziale con il proprio Responsabile, associati a specifici "aggettivi" che descrivono **il "come" viene svolta la prestazione**, in funzione del ruolo professionale o del profilo tecnico.

Il sistema di valutazione integra anche suggerimenti formativi personalizzati basati sui feedback ricevuti, promuovendo uno sviluppo professionale coerente con i bisogni espressi nella valutazione. Il processo tiene conto di situazioni particolari, come neoassunti o collaboratori in mobilità.

Per il personale del Fondo qualificato come professional viene utilizzato invece un sistema di valutazione orientato alla misurazione integrata di risultati e comportamenti che prevede la valutazione della Partecipazione a progetti/attività **in base a parametri oggettivi (tempi, qualità, innovazione, costi, rischi) e la valutazione dei** Comportamenti agiti **negli ambiti Think, Act, Interact, con la possibilità** di raccogliere anche le osservazioni di più colleghi per offrire una visione completa e trasparente della performance.

4.3 Protezione dei dati

La protezione dei dati personali e la sicurezza informatica rappresentano elementi centrali nella gestione delle attività del Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo. La mancata adozione di strumenti tecnologici all'avanguardia in questi ambiti può esporre a rischi significativi, quali criticità nella protezione delle informazioni e potenziali attacchi informatici.

Il Fondo si avvale di piattaforme informatiche messe a disposizione dalla banca, con l'eccezione della piattaforma utilizzata per la gestione degli iscritti, affidata a Previnet S.p.A. La gestione amministrativa e informativa è strutturata nel rispetto dei più elevati standard di sicurezza, e non si sono verificate fughe di dati.

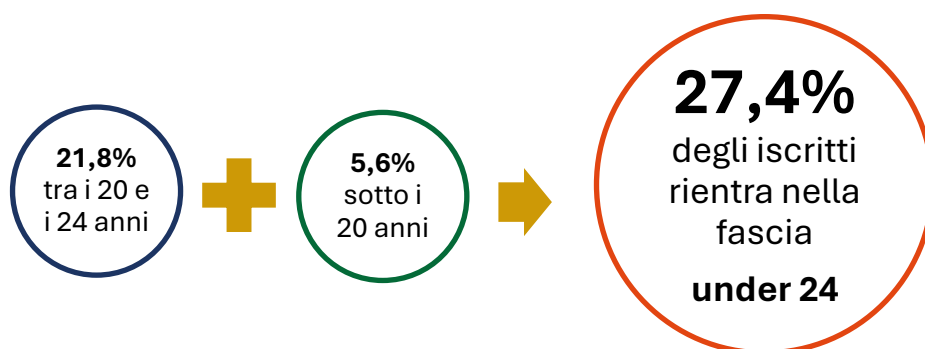
Già dal 2018, a seguito dell'entrata in vigore del GDPR (General Data Protection Regulation), il Consiglio di Amministrazione del Fondo ha designato come primo DPO il dott. Stefano Castrignanò, consentendo al Fondo di affrontare in modo proattivo le sfide della digitalizzazione e dell'evoluzione normativa, garantendo la tutela dei dati degli iscritti e la trasparenza dei processi.

Nel corso dell'anno non si sono verificate violazioni della privacy né incidenti legati alla protezione dei dati personali degli iscritti. Il Fondo non ha ricevuto reclami da soggetti esterni né segnalazioni da parte di autorità di regolazione. Inoltre, non si sono registrati casi di fuga, furto o perdita di dati relativi ai clienti, confermando l'efficacia delle misure di sicurezza adottate per la tutela delle informazioni personali.

4.4 Convergenza socioeconomica

Il Fondo Pensione interpreta la propria funzione non solo in termini previdenziali ma anche come leva per favorire l'inclusione economica e il benessere dei dipendenti. In un contesto caratterizzato da rapidi mutamenti demografici, lavorativi e normativi, il Fondo ha saputo evolvere il proprio ruolo, promuovendo politiche di accesso equo alla previdenza, con particolare attenzione ai giovani, alle nuove forme di impiego e ai familiari fiscalmente a carico degli aderenti.

Numerosi accordi aziendali stipulati dal 2020 in poi testimoniano l'impegno del Gruppo a garantire tutele previdenziali adeguate anche in situazioni di riorganizzazione societaria, acquisizioni e fusioni. In ciascun passaggio è stata salvaguardata la possibilità per i lavoratori coinvolti di aderire al Fondo, valorizzando la continuità dei diritti previdenziali e armonizzando le aliquote contributive aziendali. Sono state inoltre previste forme di contribuzione agevolata per le fasce più giovani della popolazione aziendale, come il "Pacchetto Giovani", che consente aliquote datoriali rafforzate e possibilità di conversione di bonus welfare in previdenza. In questo contesto, i giovani under 25 rappresentano il 27,4% degli iscritti, risultando nella quasi totalità fiscalmente a carico di aderenti alla gestione. Questo dato evidenzia l'impegno del Fondo nel favorire l'inclusione previdenziale delle nuove generazioni, anche attraverso il coinvolgimento dei nuclei familiari.



In parallelo, l'estensione della platea dei destinatari del Fondo ha incluso anche agenti e mediatori monomandatari con almeno sei mesi continuativi di rapporto con il Gruppo, nonché i familiari fiscalmente a carico degli aderenti. A questi ultimi è riconosciuta la possibilità di fissare liberamente la misura della propria contribuzione e, in alcuni casi, di destinare anche il TFR maturato presso altri datori di lavoro. È stato inoltre introdotto un meccanismo di contribuzione aggiuntiva a favore dei figli degli aderenti fino ai 24 anni di età, rafforzando la dimensione intergenerazionale del risparmio previdenziale.

Il Fondo promuove l'educazione finanziaria e previdenziale tra gli iscritti, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza sull'importanza del risparmio di lungo periodo e della pianificazione previdenziale. Tale impegno contribuisce a favorire una maggiore inclusione e convergenza socioeconomica. In questo ambito, il Fondo partecipa gratuitamente alla società Mefop S.p.A., detenendo 1.800 azioni ai sensi dell'articolo 69, comma 17, della Legge 23 dicembre 2000, n. 388. Mefop svolge attività di formazione, ricerca e promozione della previdenza complementare. Al 31 dicembre 2024 gli iscritti al Fondo in fase

di accumulo risultano essere 129.820, la distribuzione per classe di età e sesso è rappresentata nella tabella seguente.

31 Dicembre 2024	Totale popolazione in %			Non fiscalmente a carico in %	Fiscalmente a carico in %
Classe di età	Uomini	Donne	Totale	Totale	Totale
<20 anni	11,2%	10,6%	21,8%	0,0%	21,8%
20-24 anni	2,9%	2,7%	5,6%	0,4%	5,3%
25-29 anni	1,9%	1,8%	3,7%	2,1%	1,7%
30-34 anni	2,0%	2,0%	3,9%	3,50%	0,4%
35-39 anni	2,0%	2,2%	4,2%	4,0%	0,2%
40-44 anni	3,2%	4,8%	8,1%	8,0%	0,1%
45-49 anni	4,1%	5,4%	9,5%	9,4%	0,0%
50-54 anni	5,8%	6,6%	12,4%	12,4%	0,0%
55-59 anni	6,7%	6,2%	12,9%	12,8%	0,0%
60-64 anni	6,8%	4,8%	11,6%	11,6%	0,0%
Oltre 64 anni	4,1%	2,2%	6,2%	6,2%	0,0%
Totale Fondo	50,6%	49,4%	100%	70,5%	29,5%
				Uomini	35,6%
				Donne	34,9%
					15,0%
					14,5%

La rilevante presenza di iscritti under 20, come mostrato dal grafico e come anticipato, rappresenta un punto di forza del Fondo Pensione Intesa Sanpaolo. Dimostra la capacità di coinvolgere anche le fasce più giovani, favorendo una consapevolezza previdenziale precoce.

L'adesione in giovane età consente di pianificare con maggiore efficacia il futuro, grazie alla capitalizzazione e a un lungo orizzonte temporale. Questa apertura verso le nuove generazioni contribuisce inoltre alla sostenibilità del Fondo, assicurando ricambio ed equilibrio intergenerazionale.

Si tratta di un risultato concreto dell'impegno del Fondo per uno sviluppo responsabile e duraturo, in linea con i principi ESG e gli obiettivi dell'Agenda 2030.

4.4.1 Le prestazioni accessorie del Fondo Pensione

In linea generale, oltre all'attività di gestione patrimoniale, Il Fondo offre la possibilità ai propri iscritti di sottoscrivere polizze assicurative per ottenere prestazioni accessorie in linea con gli obiettivi della previdenza complementare, tra cui la copertura assicurativa per invalidità e premorienza.

Dal 1° gennaio 2024, il Consiglio di Amministrazione, a seguito della gara e della verifica degli adempimenti della Politica di gestione dei conflitti di interesse, ha affidato la gestione della Convenzione stipulata nel 2019 per le polizze premorienza e invalidità permanente a ElipsLife LTD e Fideuram Vita SpA. Questa scelta garantisce agli aderenti una copertura assicurativa coerente con le finalità del Fondo.

Anno	2020	2021	2022	2023	2024
Premi polizze in €/000					
Facoltative	3.362	3.896	5.610	6.284	6.667
Obbligatorie	466	452	441	530	464
Totale	3.828	4.348	6.051	6.814	7.131
Numero polizze (unità)					
Facoltative	26.474	27.513	35.492	36.057	38.063
Obbligatorie	6.874	6.503	6.154	6.904	6.530
Totale	33.348	34.016	41.646	42.961	44.593

Nel periodo 2020-2024 si osserva una crescita costante dei premi raccolti per le coperture assicurative per premorienza e invalidità permanente, con un **incremento** complessivo del **86%** circa, da 3,8 milioni di euro nel 2020 a oltre **7,1 milioni** nel 2024. Questa crescita è stata trainata principalmente dalle polizze facoltative, i cui premi sono quasi raddoppiati nello stesso periodo, riflettendo un crescente interesse da parte degli aderenti per queste coperture. Anche il numero delle **polizze facoltative** è aumentato significativamente (+44% circa), segnalando una maggiore sensibilità verso la tutela

personale. Al contrario, le **polizze obbligatorie** hanno mostrato un andamento più stabile, sia in termini di premi raccolti sia nel numero di contratti, con lievi oscillazioni annuali.

5 Allegati

5.1 Tabelle di dettaglio

Social

GRI 405-1: Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti

GRI 405-1a: Numero totale di membri di organi di governo suddivisi per genere e fascia d'età

Numero di persone	al 31 dicembre 2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	-	-	14	14
Donne	-	1	5	6
Totale	-	1	19	20

GRI 405-1a: Percentuale di membri di organi di governo suddivisi per genere e fascia d'età

Percentuale di persone	al 31 dicembre 2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	0%	0%	70%	70%
Donne	0%	5%	25%	30%
Totale	0%	5%	95%	100%

GRI 405-1b: Numero totale di dipendenti suddivisi per inquadramento professionale e per genere

Numero di persone	al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	2	2	4
Quadri	9	5	14
Impiegati	4	7	11
Totale	15	14	29

GRI 405-1b: Percentuale di dipendenti suddivisi per inquadramento professionale e per genere

Percentuale di persone	al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale categoria professionale / totale dipendenti
Dirigenti	50%	50%	14%
Quadri	64%	36%	48%
Impiegati	36%	64%	38%
Totale	52%	48%	100%

GRI 405-1b: Numero totale di dipendenti suddivisi per inquadramento professionale e fascia d'età

Numero di persone	al 31 dicembre 2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	-	1	3	4
Quadri	-	2	12	14
Impiegati	-	4	7	11
Totale	-	7	22	29

GRI 405-1b: Percentuale di dipendenti suddivisi per inquadramento professionale e fascia d'età

Percentuale di persone	al 31 dicembre 2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale (categoria professionale / totale dipendenti)
Dirigenti	0%	25%	75%	14%
Quadri	0%	14%	86%	48%
Impiegati	0%	36%	64%	38%
Totale	0%	24%	76%	100%

GRI 405-1b: Numero totale di dipendenti appartenenti a categorie protette suddivisi per inquadramento professionale e genere

Numero di persone	al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-
Quadri	-	-	-
Impiegati	2	-	2
Totale	2	-	2

GRI 405-1b: Percentuale di dipendenti appartenenti a categorie protette suddivisi per inquadramento professionale e genere

Numero di persone	al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale (categorie protette / totale dipendenti)
Dirigenti	-	-	-
Quadri	-	-	-
Impiegati	50%	-	18%
Totale	13%	-	7%

GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover

GRI 401-1a: Numero e turnover di nuove assunzioni per genere e fascia di età

Numero di persone	al 31 dicembre 2024				
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Turnover % (tot. ingressi per genere / tot. Dipendenti)
Uomini	-	1	-	1	3%
Donne	-	1	-	1	3%
Totale	-	2	-	2	7%
Turnover %	-	6,90%	-	6,90%	

GRI 401-1b: Numero e turnover di cessazioni per genere e fascia di età

Numero di persone	al 31 dicembre 2024				
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Turnover % (tot. uscite per genere / tot. Dipendenti)
Uomini	-	1	1	2	7%
Donne	-	-	-	1	3%
Totale	-	1	2	3	10%
Turnover %	-	3,45%	6,90%	10,34%	

GRI 418-1: Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti

GRI	Reclami ricevuti per violazioni della privacy del cliente	
		2024
418-1. a	Numero totale delle denunce comprovate ricevute riguardanti le violazioni della privacy dei clienti	-
	<i>di cui ricevute da parti esterne e confermate dall'organizzazione</i>	-
	<i>di cui ricevute da enti regolatori</i>	-
418-1. b	Numero totale di fughe, furti o perdite di dati dei clienti	-

GRI 2-7: Dipendenti

Numero totale dei dipendenti per genere e regione			
Paese	al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Italia	15	14	29
Totale	15	14	29

Numero totale dei dipendenti per tipologia contrattuale, genere e regione				
Paese	Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2024		
		Uomini	Donne	Totale
Italia	Indeterminato	15	14	29
	Determinato	-	-	-
	A ore non garantite	-	-	-
Totale		15	14	29

Tipologia assegnazione al Fondo				
Paese	Tipologia di impiego	al 31 dicembre 2024		
		Uomini	Donne	Totale
Italia	Assegnazione 100%	1	1	2
	Assegnazione parziale	-	-	-
Totale		1	1	2

Governance

GRI 417-3: Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing

Casi di non-conformità a regolamenti e/o codici volontari riferiti all'attività di marketing incluse la pubblicità, la promozione e la sponsorizzazione	
	2024
'Numero totale di casi di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di comunicazioni di marketing, tra cui pubblicità, promozione e sponsorizzazioni:	-
che comportino una sanzione/multa	-
che comportino un richiamo	-
che comportino casi di non conformità con i codici di autoregolamentazione	-

GRI 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese

Indicatore GRI	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	
	n. di casi/episodi	2024
205-3.a	Numero totale e la natura degli episodi di corruzione accertati	-
205-3.b	Numero totale di episodi di corruzione accertati nei quali i dipendenti sono stati licenziati o sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione	-
205-3.c	Numero totale di episodi di corruzione accertati per cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione	-

5.2 GRI Content index

Dichiarazione d'uso	Fondo Pensione a Contribuzione definita di Intesa Sanpaolo ha presentato una rendicontazione facendo riferimento agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2024
GRI utilizzato	GRI1 - Principi Fondamentali - versione 2021

Indicatore GRI	Informativa	Paragrafo	Note/Omissioni
GRI 2: GENERAL DISCLOSURES 2021			
2-1	Dettagli organizzativi	1.2 La governance	
2-2	Entità incluse nel Report di sostenibilità dell'organizzazione	1.2.2 Presidi operativi e supporto funzioni fondamentali	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	1.1 La storia	
2-4	Restatement delle informazioni		Come primo anno di attività, non ci sono restatement di dati
2-5	Assurance esterna		Il presente documento è stato redatto in forma volontaria per cui non è prevista assurance esterna
2-6	Attività Catena del valore e altre relazioni commerciali	1.1.5 Modello societario 1.1.3 Catena del valore e relazioni strategiche	

2-9	Struttura e composizione della Governance	1.2 La governance	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	1.2 La governance	
2-11	Presidente del massimo organo di governo	1.2 La governance	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	3.2 Le linee guida ISR	
2-15	Conflitto di interessi	1.3.4 Conflitti d'interesse	
2-16	Comunicazione delle criticità	1.3.1 Il codice etico	
2-19	Politiche di remunerazione	1.2.1 Politiche retributive	
2-23	Impegno in termini di policy	1.3 I valori e la trasparenza	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	1.3.1 Il codice etico 1.3.3 Normativa whistleblowing	
2-27	Conformità con leggi e normative	1.2 La governance	
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021			
3-1	Processo per determinare i temi materiali	2.2 Analisi di materialità: processo e metodologia	
3-2	Elenco dei temi materiali	2.2.2 Tematiche materiali e impatti	
Investimenti responsabili in campo ambientale			

3-3	Gestione dei temi materiali	3.2 Linee guida ISR	
Convergenza Socioeconomica			
3-3	Gestione dei temi materiali	4.4 Convergenza socioeconomica	
Diversità e inclusione			
3-3	Gestione dei temi materiali	4.1 Diversità e inclusione	
2-7	Dipendenti	4.1 Diversità e inclusione	
GRI 401: Occupazione			
401-1	Nuove assunzioni e turnover	4.1 Diversità e inclusione	
GRI 405: Diversità e pari opportunità			
405-1	Diversità fra gli organi di governo e dipendenti	1.2 La governance	
Protezione dei dati			
3-3	Gestione dei temi materiali	4.3 Protezione dei dati	
GRI 418: Privacy dei clienti			
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	4.3 Protezione dei dati	
Sviluppo dei dipendenti			
3-3	Gestione dei temi materiali	4.2 Sviluppo dei dipendenti	
Adozione di policy di investimento responsabile			

3-3	Gestione dei temi materiali	3.2 Linee guida ISR	
Etica del business			
3-3	Gestione dei temi materiali	1.3 I valori e la trasparenza	
GRI 205: Anticorruzione			
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	1.3.4 Conflitti d'interesse	
Comunicazione trasparente			
3-3	Gestione dei temi materiali	1.3.5 Trasparenza 1.3.6 Comunicazione	
GRI 417: Marketing ed etichettatura			
417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	1.3.6 Comunicazione	
Performance economica e generazione di valore			
3-3	Gestione dei temi materiali	1.3.7 Risultati del 2024	
KPI	Distribuzione dell'Attivo Netto Destinato alle Prestazioni (ANDP)	1.3.7 Risultati del 2024	
Relazioni istituzionali			
3-3	Gestione dei temi materiali	1.2.2 Presidi operativi e supporto funzioni fondamentali	
Investimenti responsabili			
3-3	Gestione dei temi materiali	3.2 Linee guida ISR	