



**FONDO PENSIONE
GRUPPO INTESA SANPAOLO**

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025

Indice dei contenuti

Lettera agli Stakeholder	3
Nota metodologica	4
1.1 L'ente	6
1.2 La Governance	10
1.3 I Valori e la trasparenza	14
2 Analisi di materialità e stakeholder	20
2.1 Analisi di Materialità: processo e metodologia.....	20
3 L'impegno verso la Sostenibilità	26
3.1 La politica ESG del Fondo.....	26
3.2 Le Linee Guida sugli Investimenti Socialmente Responsabili (ISR).....	27
3.3 Fondi di Investimento Alternativi (FIA).....	32
3.4 Il Comparto Futuro Responsabile	36
4 La Responsabilità Sociale	41
4.1 Diversità e inclusione	41
4.2 Sviluppo dei dipendenti	42
4.3 Protezione dei dati	43
4.4 Convergenza socioeconomica	44
5 Allegati.....	48
5.1 Tabelle di dettaglio	48
5.2 GRI Content Index	55

Lettera agli Stakeholder

Gentili Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi il secondo Bilancio di Sostenibilità del Fondo Pensione 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.

Con questo secondo bilancio intendiamo condividere 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.

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il secondo Bilancio di Sostenibilità del Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo il quale, a seguito di un'operazione di aggregazione datata 1° ottobre 2025 con Il Fondo Pensione a Prestazione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo, acquisisce la denominazione di **Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo**¹ di seguito denominato "**Fondo**" o "**Fondo Pensione**". L'operazione di aggregazione è operativamente effettiva a decorrere dal 1° gennaio 2026. Per questo motivo, la presente rendicontazione si riferisce al solo Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Il Report di Sostenibilità del Fondo Pensione è 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 2025.

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" o semplificato "GRI Standard", pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), come indicato nella tabella "Indice dei contenuti GRI". Il metodo "with reference", adottato per la presente rendicontazione, 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: dal distaccamento 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.

¹ Il presente documento include e considera la società immobiliare "Primula S.r.l.", detenuta al 100% dal Fondo Pensione Gruppo Intesa Sanpaolo

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, oltre al cambiamento che ha visto l'integrazione del Fondo Pensione a Contribuzione Definita e quello a Prestazione Definita (deliberato nel 2025 ma effettivo dal 1° gennaio 2026) non sono stati riscontrati scostamenti significativi rispetto a informazioni precedentemente pubblicate. Il report non è sottoposto ad Assurance esterna.

L'identità di Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo

1.1 L'ente

Il Fondo Pensione 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 detiene inoltre il 100% della società immobiliare “Primula S.r.l.”, società in cui il Fondo concentra gli investimenti immobiliari.

Dal 1° Ottobre 2025, la struttura del Fondo Pensione è cambiata a seguito dell’integrazione del **Fondo Pensione a Contribuzione Definita** del Gruppo Intesa Sanpaolo e del **Fondo Pensione a Prestazione Definita** del Gruppo Intesa Sanpaolo che, opereranno rispettivamente come **Sezione A** e **Sezione B** del nuovo **Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo**. La Sezione A opera secondo il regime a contribuzione definita, l’ammontare delle prestazioni pensionistiche del Fondo è determinato in base ai contributi versati e al principio della capitalizzazione. La Sezione B opera invece in regime a prestazione definita, l’entità delle prestazioni pensionistiche del Fondo è stabilita conformemente agli Statuti e/o ai Regolamenti dei fondi di provenienza.

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.

Numero di Iscrizione all’Albo: 1222

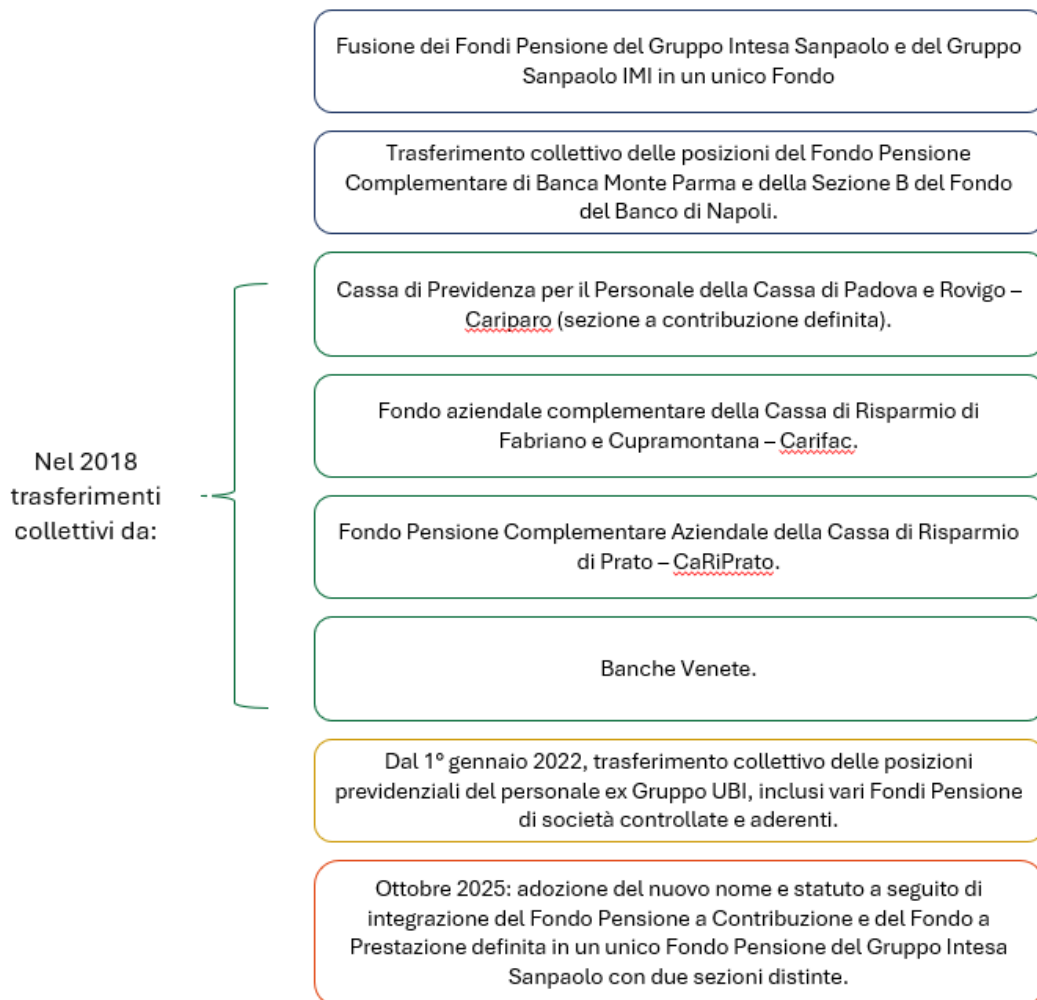
Sede legale: Piazza Paolo Ferrari 10, 20121 Milano

Contatto PEC: fondisp@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:



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

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



Il Fondo del Gruppo Intesa Sanpaolo, costituito come associazione riconosciuta senza fini di lucro ai sensi dell'art. 3 del nuovo Statuto, opera nell'ambito della normativa sulla previdenza complementare, in particolare secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.

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.

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).

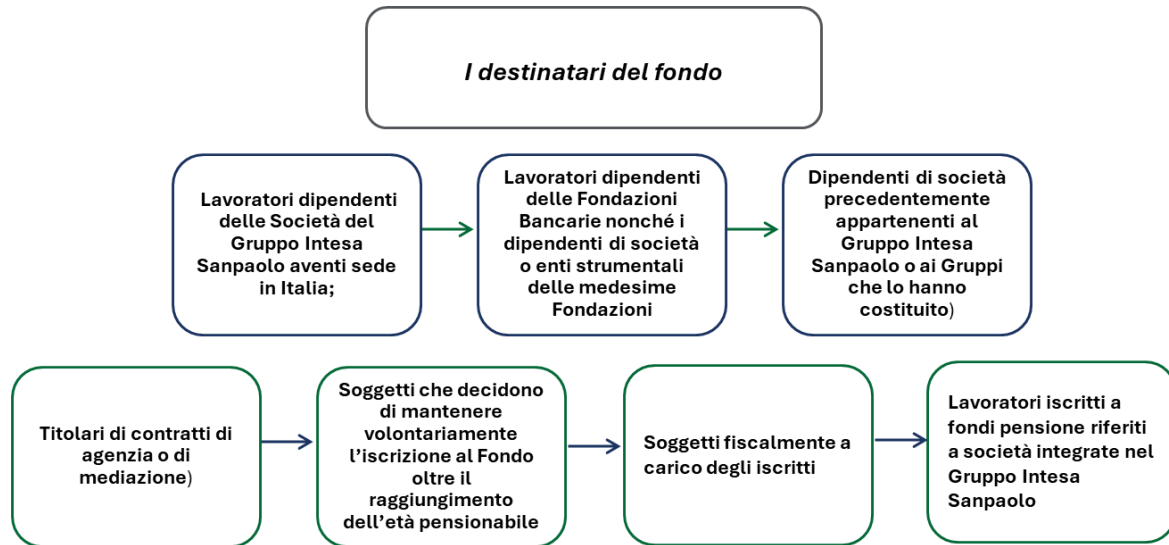
La **gestione amministrativa** è affidata a un service esterno specializzato, individuato tramite specifico bando di gara in base a criteri di affidabilità e professionalità, responsabile nei confronti del Fondo e degli aderenti per l'esecuzione delle attività delegate. Le principali attività comprendono la gestione delle adesioni, delle posizioni individuali e delle prestazioni pensionistiche, il rispetto degli obblighi normativi e di comunicazione, e la gestione degli investimenti.

² L'aderente può inoltre versare al Fondo il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) secondo le modalità previste dalla normativa vigente

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).

Di seguito una rappresentazione dei destinatari del Fondo:



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

Per maggiori dettagli si faccia riferimento al seguente [link](#).

1.1.5 Modello societario

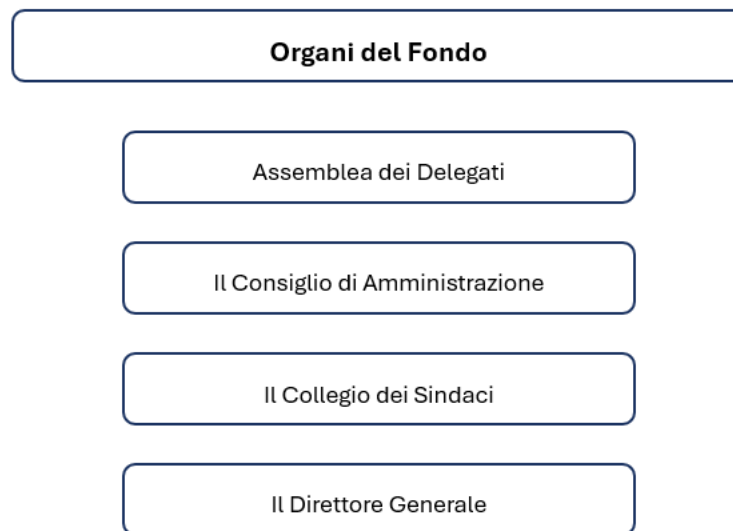
Il modello societario adottato dal Fondo consente di coniugare efficienza gestionale, partecipazione degli stakeholder e integrità dei processi decisionali, in linea con le migliori pratiche di governance dei fondi pensione a livello nazionale ed europeo. Si configura come autonomo e indipendente rispetto 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 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.

La struttura di Governance Societaria del Fondo, è rappresentata graficamente di seguito:



Le cariche di Delegato, Consigliere di Amministrazione e di Sindaco sono tra loro incompatibili.

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.

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).

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 (componente aziendale e componente elettiva)

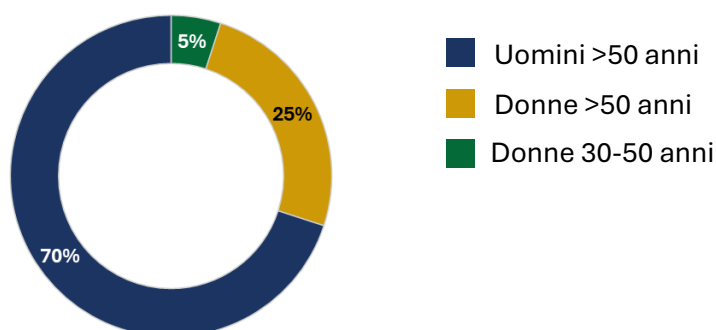
Di seguito la composizione del CdA, in carica fino all'approvazione del Bilancio al 31.12.2026:

COMPOSIZIONE DEL CDA AL 31/12/2025			
Presidente	Claudio Angelo GRAZIANO		
Vicepresidente	Mauro BOSSOLA		
Amministratori	Giuseppe ANGELUCCI	Dario CERRI*	Marina IMPERIO
	Elisabetta BERNARDINI	Davide CHIRICO	Ilan JAFFE'
	Alessandro CASAGRANDE	Gregorio DE FELICE	Massimiliano LANZINI
	Stefano CASATI	Massimo DOTTA	Vincenzo MOCATI
	Roberto CEREDA	Rita Rosaria GNUTTI	Patrizia ORDASSO
	Sergio PUGGIONI	Laura SOSTEGNI	Elena FLOR

*Dimissionario al 31/12/2025, sostituito da Claudia Tolomei.

Per maggiori dettagli fare riferimento alla pagina web dedicata del Fondo Pensione, al seguente [link](#).

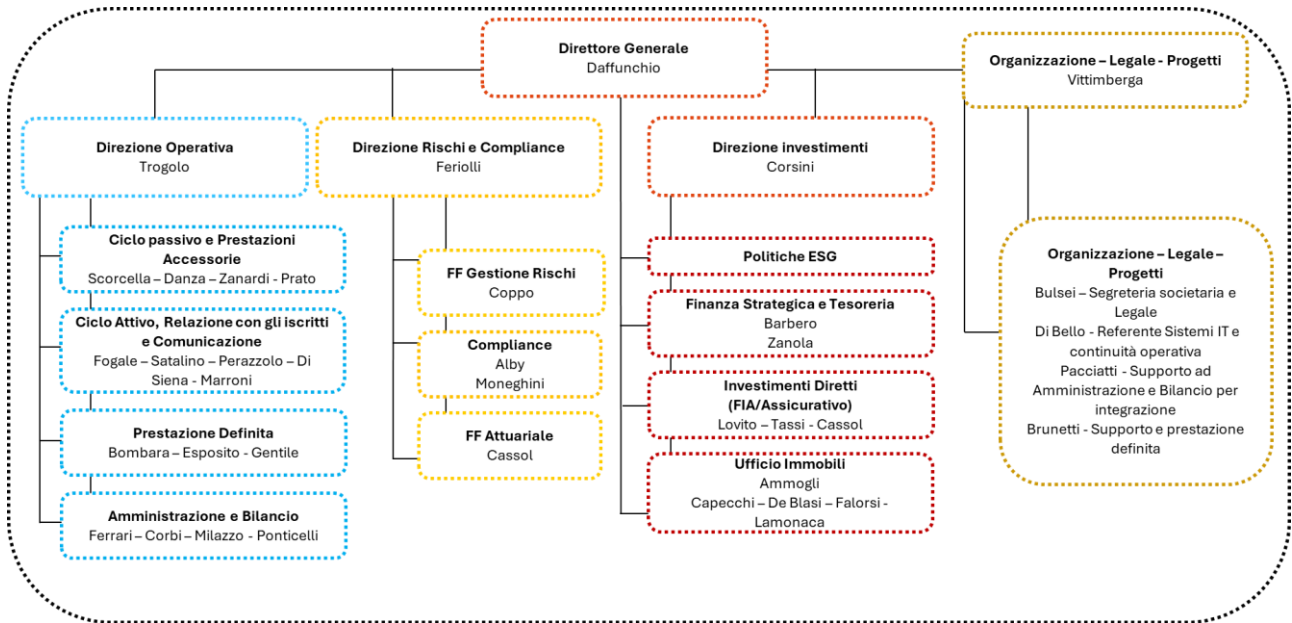
Il grafico seguente mostra la composizione del CdA per genere e fasce d'età:



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. Al 31 dicembre 2025 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.

Di seguito invece, una rappresentazione grafica della struttura di Governance operativa:



Commissioni consiliari



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

Commissione Finanza
cui è affidato il compito di valutare e formulare raccomandazioni su tutti gli aspetti connessi alla gestione finanziaria.

Commissione Investimenti Diretti
si occupa delle proposte di investimento/disinvestimento del Fondo in fondi/società immobiliari, in fondi di private (equity) markets e in compagnie assicurative.

Commissione Amministrativa e di Autovalutazione
svolge un ruolo trasversale di presidio sull'adeguatezza regolamentare, organizzativa e comunicativa del Fondo.

Per maggiori dettagli fare riferimento al documento di dettaglio tramite il seguente [link](#).

Funzioni Fondamentali – Sistema di controllo e gestione del rischio – In linea con la Direttiva IORP II, dal 2020 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.

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.

Data Protection Officer (DPO) – In conformità al GDPR, il Fondo ha rafforzato la governance della privacy nominando un Responsabile della Protezione dei Dati (DPO), incaricato di tutelare i diritti degli iscritti e degli stakeholder e di garantire il corretto trattamento dei dati personali. Il DPO vigila sul rispetto della normativa, fornisce consulenza, partecipa alle valutazioni d'impatto, promuove la cultura della privacy e collabora con il Garante, operando in autonomia e indipendenza e riferendo direttamente agli organi apicali.

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

1.2.1 Politiche retributive

Il Fondo Pensione 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.

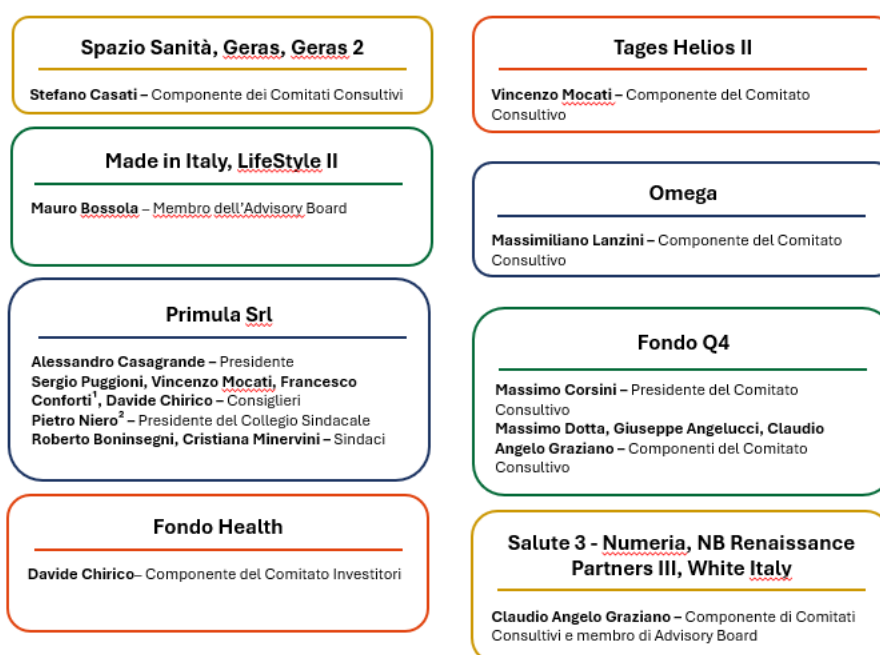
I membri del Consiglio di Amministrazione del Fondo non percepiscono compensi per l'incarico, ma solo il rimborso delle spese documentate. Tuttavia, lo Statuto prevede specifiche tutele per gli esponenti del Fondo, compresa una garanzia da parte di Intesa Sanpaolo per eventuali responsabilità patrimoniali derivanti dall'esercizio del mandato.

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.

Partecipazioni e incarichi deliberati dal Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione 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:



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.

Per concretizzare questi impegni e rafforzare la propria condotta etica, il Fondo ha adottato un robusto framework di strumenti e procedure che 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 del Gruppo Intesa Sanpaolo ha adottato un Codice Etico che costituisce il fondamento valoriale e comportamentale dell'organizzazione. Questo codice è ispirato a principi di integrità, responsabilità, trasparenza, centralità della persona, tutela dell'ambiente, considerazione dei fattori ESG, solidarietà e inclusione sociale.

Il Codice si applica a tutti i destinatari: gli iscritti, i beneficiari, gli organi amministrativi, i collaboratori, i fornitori di servizi, l'ambiente e l'intera collettività. Per garantire il rispetto dei valori etici, il Fondo ha istituito un Organismo di Vigilanza secondo il D.Lgs. 231/2001, al quale è possibile inoltrare segnalazioni relative a comportamenti non conformi. Le segnalazioni possono essere presentate anche in forma anonima e sono gestite con assoluta riservatezza. Durante il periodo di rendicontazione, il Fondo non ha rilevato alcun caso di non conformità con leggi e normative, né ha subito sanzioni pecuniarie o non monetarie.

Per maggiori informazioni fare riferimento al documento di dettaglio al seguente [link](#).

1.3.2 Modello 231

Il Modello 231 è uno strumento fondamentale per garantire il rispetto delle normative e la gestione dei rischi all'interno del Fondo del Gruppo Intesa Sanpaolo. Ispirato al Decreto Legislativo 231/2001, il modello contribuisce a promuovere una cultura della legalità, dell'integrità e della trasparenza.

Il modello prevede diverse componenti chiave:

1. **Codice Etico e Politiche Anticorruzione:** Il Codice Etico stabilisce i principi di comportamento e di integrità 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).
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 dipendente, collaboratori, fornitori, persone con funzioni di amministrazione, controllo del Fondo di denunciare in modo confidenziale atti illeciti o violazioni etiche, senza timore di ritorsioni.

Per maggiori informazioni fare riferimento al documento di dettaglio al seguente [link](#).

1.3.3 Whistleblowing

In seguito all'emanazione del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, il Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo ha attivato un canale interno per segnalare violazioni di disposizioni normative, nazionali o europee, che possano compromettere l'interesse pubblico o l'integrità del Fondo, garantendo la tutela del segnalante da ritorsioni o discriminazioni, in conformità con il d.lgs. 24/2023.

Il processo è supervisionato da un Responsabile Whistleblowing, nominato dal Consiglio di Amministrazione, che ha il compito di assicurare il corretto svolgimento del processo, nel rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne di riferimento.

Maggiori dettagli sulle modalità operative e il Regolamento sono disponibili al seguente [link](#).

Si segnala che nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni di violazioni normative.

1.3.4 Conflitti d'interesse

Nel rispetto del principio di massima trasparenza nella gestione patrimoniale il Fondo ha formalmente approvato un documento sulla politica di gestione dei conflitti di interesse che definisce le procedure operative e le misure di mitigazione da applicare in conformità alla normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione opera secondo questa Policy e i suoi componenti sono tenuti a dichiarare tempestivamente ogni relazione professionale o di affari con soggetti coinvolti nella gestione

del Fondo. Anche i fornitori di servizi sono obbligati a rilasciare dichiarazioni sulle eventuali relazioni con rappresentanti o soggetti del Fondo, a garanzia della correttezza dei rapporti.

Nel corso del 2025 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.

Per comprendere maggiormente la politica di gestione dei conflitti di interesse, si prega di fare riferimento al seguente [link](#).

1.3.5 Trasparenza e Comunicazione

Il Fondo Pensione riconosce il valore fondamentale della trasparenza e della comunicazione 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 comprende l'autorizzazione e il controllo dei fondi pensione, la verifica della loro solidità tecnica, finanziaria e organizzativa e la diffusione di informazioni sul sistema previdenziale. In coerenza con tali principi, il Fondo adotta procedure che garantiscono una registrazione corretta, completa e trasparente delle attività. Le comunicazioni con la COVIP avvengono tramite canali istituzionali e seguono procedure formali interne per assicurare tracciabilità, tempestività e il coinvolgimento delle funzioni competenti.

La comunicazione è altrettanto al centro della strategia del fondo pensione, 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. In quest'ottica il Fondo ha sviluppato diversi canali rivolti ai suoi interlocutori, tra questi troviamo:

**Ufficio «Ciclo Attivo e
Rapporti con li Iscritti e
Comunicazione»**

si dedica ai controlli e alla gestione delle richieste degli aderenti, con tempestivo intervento in caso di problematiche

Sito Internet del Fondo

Costantemente aggiornato, contiene tutta la documentazione rilevante: Bilanci, Statuto, Codice Etico, Nota Informativa, rendicontazioni periodiche, rendimenti, circolari e materiali di approfondimento

Assistenza Telefonica

Service amministrativo (fornito da *Previnet SpA*). Fornisce un Servizio di assistenza amministrativa e informazioni di carattere generale.

Assistente virtuale Luna

Attivo 24 ore su 24, 7 giorni su 7. Grazie a questa tecnologia, il Fondo può fornire risposte immediate ai quesiti frequenti e, previa autenticazione, anche relativamente alle posizioni individuali.

Nel quadro della propria attività, il Fondo Pensione Gruppo Intesa Sanpaolo attribuisce particolare rilevanza alle relazioni istituzionali come leva strategica. 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.

Nel corso del 2025 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.

1.3.6 Risultati economici del 2025

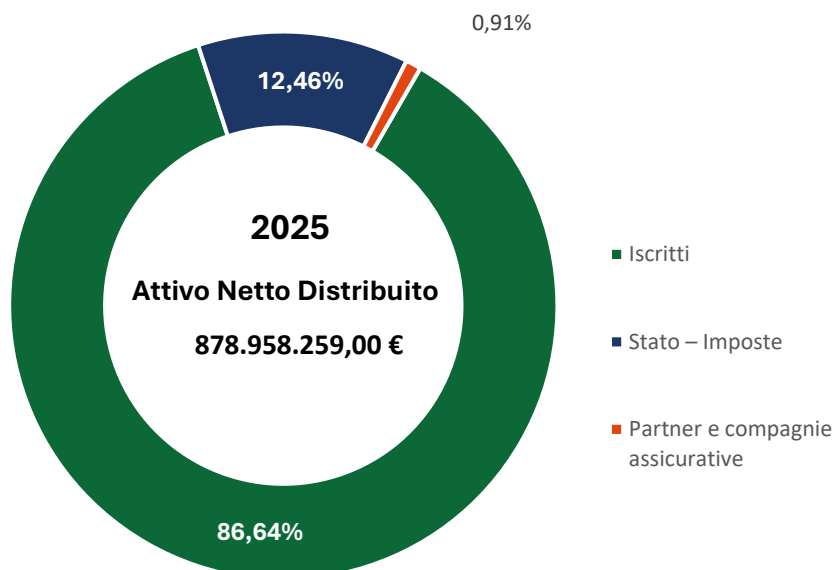
In qualità di ente senza fini di lucro, il Fondo ha come obiettivo primario la tutela del risparmio previdenziale degli iscritti e la valorizzazione nel tempo delle posizioni individuali. In questo contesto, la generazione e distribuzione del valore economico non è finalizzata alla creazione di profitto,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

All'inizio del 2025 il **Fondo pensione gestiva un Attivo Netto Destinato alle Prestazioni (ANDP) pari 9,44 miliardi di euro**. Nell'anno il Saldo della gestione finanziaria diretta, indiretta e assicurativa è stato positivo per circa 562 milioni di euro; la gestione previdenziale invece è risultata negativa di 133 milioni in quanto le prestazioni (anticipazioni, riscatti, prestazioni previdenziali...) sono risultate superiori ai contributi versati.

Al netto delle imposte, a fine periodo, il valore dell'ANDP era di **9,75 miliardi di euro**.

Nel 2025, il **Fondo ha distribuito circa 879 mln 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

Con l'obiettivo di garantire trasparenza e rafforzare il dialogo con gli stakeholder, il Fondo nel 2024 ha condotto un primo esercizio di analisi di materialità, volta ad **individuare i temi più rilevanti** in relazione alla propria missione e alle attese del mercato e i relativi **Stakeholder** di primaria rilevanza per il Fondo. Questo processo ha permesso di identificare le aree di maggiore impatto, con particolare attenzione ai mercati finanziari, alla previdenza complementare e al welfare aziendale.

Anche per il presente anno di rendicontazione, a seguito di verifica e studio aggiornato del settore in cui opera il Fondo, viene confermata l'analisi svolta nell'esercizio 2024.

Secondo i **GRI Standard**, riferimento metodologico per la rendicontazione di sostenibilità, le tematiche materiali riguardano gli impatti economici, ambientali, sociali e di governance 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 istituzionali ed operative con gli stakeholder e gli obiettivi strategici.

2.1 Analisi di Materialità: processo e metodologia

Il processo in questione 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.

I risultati dell'analisi verranno descritti nei paragrafi seguenti.

2.1.1 Gli Stakeholder del Fondo Pensione

Per la **rendicontazione 2025**, sono stati confermati i **sei Stakeholder rilevanti** per il Fondo individuati nel 2024, in quanto non sono emersi nuovi e ulteriori portatori di interesse di attenzione 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 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. Un esempio significativo è rappresentato dall'accordo per l'integrazione nel Fondo scrivente, che diventerà il **Fondo Pensione Unico del Gruppo Intesa Sanpaolo**. In particolare, l'integrazione del Fondo a prestazione definita del Gruppo ISP decorrerà dal 1° gennaio 2026, mentre quella del Fondo pensione per il personale Cariplo avrà efficacia a partire dal 1° gennaio 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'individuazione delle tematiche rilevanti è stata condotta a partire dall'identificazione degli impatti positivi e negativi generati o potenzialmente generabili dal Fondo, considerando sia quelli già in atto sia quelli plausibilmente manifestabili nel futuro. L'analisi ha riguardato gli effetti che l'organizzazione può produrre su persone, ambiente, economia e governance direttamente o lungo la propria catena del valore.

La fase di identificazione degli impatti è stata supportata dall'analisi di fonti esterne e di contesto, tra cui **benchmark di settore**, normative di riferimento e standard internazionali – in particolare i GRI Standards – con l'obiettivo di garantire un quadro di analisi completo e coerente con le caratteristiche operative dell'organizzazione. L'utilizzo dei benchmark di settore ha avuto esclusivamente la finalità, prevista dal framework GRI, di supportare l'individuazione degli impatti potenzialmente rilevanti e non quella di posizionare il Fondo rispetto ad altri operatori.

Per ciascun impatto negativo individuato è stata inoltre mappata la tipologia di coinvolgimento dell'organizzazione. In particolare, è stata distinta la situazione in cui il Fondo causa direttamente l'impatto (o potrebbe causarlo) da quella in cui contribuisce indirettamente al suo verificarsi attraverso relazioni di business o commerciali. Tale classificazione consente di rappresentare in modo più chiaro il livello di responsabilità e il grado di influenza esercitato dall'organizzazione sugli impatti identificati. Gli impatti individuati sono stati ricondotti alle tematiche ritenute rilevanti per il Fondo e su cui la presente rendicontazione pone le fondamenta. **L'analisi di materialità 2025 vede confermati gli impatti e relative tematiche rilevanti per il Fondo**, in quanto non sono emersi a seguito di verifiche e studio di settore nuovi temi da rendicontare, di seguito rappresentati:

	TEMA MATERIALE	IMPATTO	NATURA	PROBABILITÀ	CONTRIBUTO ALL'IMPATTO
ENVIRONMENT	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
	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
GO	Etica del business	Il mancato allineamento alle normative e regolamenti vigenti potrebbe esporre l'organizzazione a rischi legali, sanzioni	Negativo	Potenziale	Causa

	e perdita di reputazione.			
	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	-

3 L'impegno verso la Sostenibilità

3.1 La politica ESG del Fondo

Il Fondo Pensione 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 **2025 il Fondo ha confermato** le **Linee Guida** aggiornate al 2024 e, a dimostrazione del suo impegno in tali ambiti, ha aderito alle iniziative del **PRI ADVANCE** in tema di diritti umani nel settore mining nel 2024 e **SPRING** a tutela della **biodiversità** nel **2025**.

L'iniziativa SPRING, nello specifico, è una "*stewardship initiative for nature*" promossa dai PRI (Principles for Responsible Investment), cioè un'iniziativa di engagement degli investitori pensata per **affrontare i rischi sistemici** della perdita di biodiversità e proteggere gli interessi finanziari di lungo periodo. Questa iniziativa prevede un dialogo fra centinaia di investitori e istituzioni finanziarie mirato a **fermare e invertire la perdita di biodiversità entro il 2030**, migliorando le pratiche delle imprese e generando risultati positivi sia ambientali sia economici, considerando che il valore degli investimenti dipende da ecosistemi funzionanti e dai servizi naturali su cui operano le aziende.

Nel 2020 è stato inoltre istituito il comparto **Dinamico Futuro Responsabile**, che **dal 2025** ha cambiato nome in "**Futuro Responsabile**", classificato art. 8 ai sensi l'della normativa [Sustainable Finance Disclosure Regulation](#) (SFDR). L'approfondimento sul comparto Futuro Responsabile è rimandato ai capitoli che seguono.

Nonostante le difficoltà che hanno interessato il mercato ESG nell'ultimo biennio, 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 di Investimento Sostenibile e Responsabile (ISR) adottate dal Fondo definiscono principi, ambito di applicazione e strumenti operativi. Tali Linee Guida costituiscono un riferimento trasversale per tutte le scelte di investimento e disciplinano l'integrazione sistematica dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nei processi di selezione, monitoraggio e controllo del portafoglio e sono applicate a tutti i comparti del Fondo.

Tutti i comparti del Fondo Pensione mostrano, in generale, valutazioni ESG pari o superiori al benchmark di riferimento. Inoltre, l'analisi delle emissioni di carbonio, KPI monitorato a dimostrazione della rilevanza che il Fondo attribuisce all'impatto ambientale indiretto derivato dai propri investimenti, ha avuto una tendenza positiva in termini di riduzione di tonnellate di CO₂ emesse. Quest'ultimo dato dimostra l'attenzione nella selezione degli emittenti.

I controlli sul rispetto delle Linee Guida sugli Investimenti Socialmente Responsabili (ISR) svolti nel corso del 2025 ne hanno evidenziato il pieno rispetto.

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:



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.

Sui seguenti settori, considerati potenzialmente critici, viene posta la massima attenzione escludendone alcuni (es. carbone) e limitandone gli investimenti sugli altri ad una percentuale (5% limite massimo attuale):



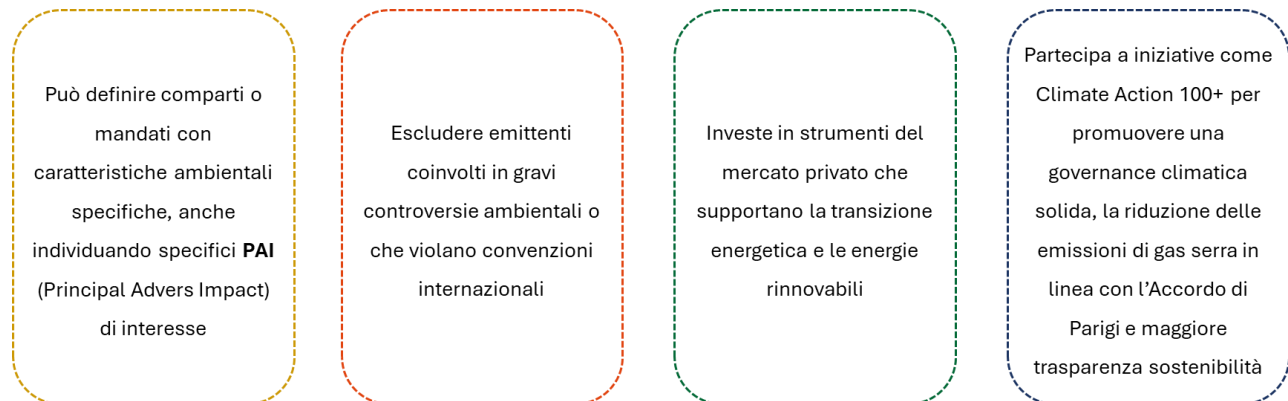
A partire dal 2025, il fondo ha adottato un approccio di esclusione product-based che prevede l'esclusione sistematica dagli investimenti di tutte le società che derivano più del 18% del proprio fatturato dalla produzione di carbone.

Di seguito sono illustrati i focus tematici in ambito ambientale, sociale e di governance.

Focus Linee Guida ambientali

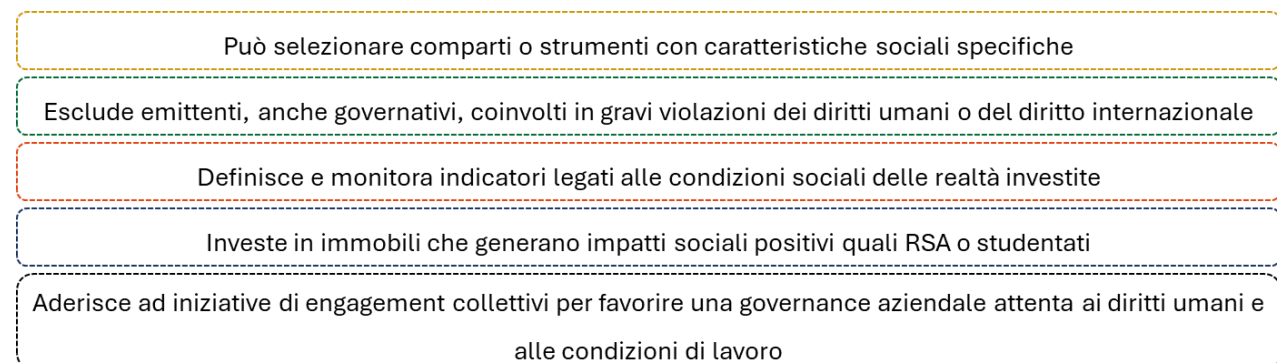
Il Fondo, come anticipato, presta particolare attenzione alle questioni ambientali, in particolare alla lotta al cambiamento climatico, alla transizione verso un'economia a basse emissioni, alla conservazione della biodiversità e alla mitigazione degli impatti ambientali negativi.

In questo ambito, il Fondo:



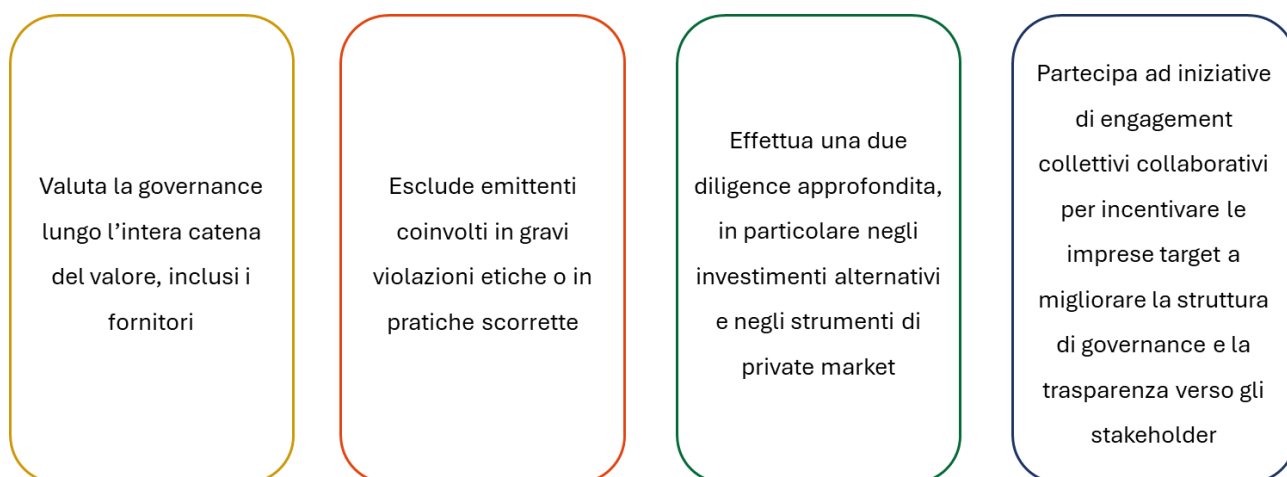
Focus Linee Guida sociali

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:



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:



3.2.1 Il contributo del Fondo Pensione agli SDGs

Il Fondo, con oltre 130.000 aderenti e un patrimonio gestito di quasi 10 miliardi di euro, conferma il proprio impegno verso linee di indirizzo strategico e verso politiche ESG, che mirano ad impattare positivamente l'ambiente, l'economia e le persone. In tale contesto, il Fondo pone particolare attenzione ai **17 Sustainable Development Goals (SDGs), definiti dalle Nazioni Unite**, valutando i valori espressi dagli investimenti, comparandoli con quelli dei benchmark di riferimento.

L'allineamento agli SDGs è coerente ed è parte integrante del Piano d'Impresa 2022–2025 del Gruppo Intesa Sanpaolo e si traduce in iniziative concrete in ambiti come il contrasto alla povertà, l'educazione, l'uguaglianza di genere, la salute e il clima.

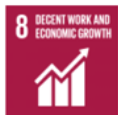
Per ulteriori informazioni, si rimanda al link: [SDGs Report | Intesa Sanpaolo](#).

Il Fondo, infatti, pur operando in ambito finanziario e previdenziale, assume un ruolo attivo nel favorire uno sviluppo più equo, inclusivo e resiliente, **contribuendo in modo indiretto** ad alcuni degli **SDGs**, privilegiando strumenti finanziari sostenibili e tematici.

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



A livello ambientale: **SDG 7 (Energia pulita e accessibile)** e **SDG 13 (Lotta contro il cambiamento climatico)**, attraverso la implementazione di specifiche Linee Guida di carattere ambientale, orientate alla transizione ecologica, alla mitigazione degli impatti climatici e alla conservazione della biodiversità;



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.

Il Fondo, a conferma della propria posizione di **esempio di previdenza complementare e consapevole**, è in grado di coniugare rendimento e impatto positivo, generando valore non solo per i propri iscritti, ma anche per la collettività e l'ambiente. Questo è rappresentato anche dai **risultati dell'analisi** periodica svolta dall'ESG Advisor, che valuta il posizionamento dei comparti rispetto agli **SDGs prioritari** e confrontando con il **benchmark**, di seguito rappresentata:

Comparto	Rif.	SDGs Ambientali		SDGs Sociali	
		7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	13 CLIMATE ACTION	5 GENDER EQUALITY	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
Difensivo	Ptf Bmk Diff	57.50% 58.5% -1.25%	54.95% 54.60% 0.34%	73.47% 74.88% -1.41%	33.28% 32.21% 1.07%
Equilibrato	Ptf Bmk Diff	43.02% 41.28% 1.74%	45.16% 43.74% 1.42%	60.81% 59.06% 1.75%	22.61% 21.56% 1.05%
Dinamico	Ptf Bmk Diff	42.98% 41.24% 1.75%	45.49% 44.77% 0.72%	60.10% 59.05% 1.04%	21.72% 21.11% 0.61%
Futuro Responsabile	Ptf Bmk Diff	62.78% 53.18% 9.60%	62.84% 53.21% 9.63%	78.17% 75.33% 2.84%	32.85% 29.09% 3.76%
Bilanciato Rischio Controllato	Ptf	53.04%	51.65%	63.74%	21.85%
Fin Controllato	Ptf	35.58%	39.02%	47.01%	53.04%

Come evidenziato dal grafico, **tutti i comparti hanno un valore migliore del benchmark**, tranne il comparto “Difensivo” che presenta uno score di performance inferiore per l’SDG 5 e il 7.

Per quanto riguarda invece il comparto “Futuro Responsabile”, i valori hanno un distacco rispetto al benchmark più elevato per SDG 7 e 13, grazie alle caratteristiche degli OICVM sottostanti (artt. 8,8+,9).

3.3 Fondi di Investimento Alternativi (FIA)

I Fondi di Investimento Alternativi (FIA) sono organismi di investimento collettivi del risparmio (OICR) che raccolgono capitali per investirli in attività diverse dagli strumenti tradizionali (azioni/obbligazioni) come private equity, private debt, real assets, infrastrutture e rinnovabili. Il Fondo ha scelto di investire in FIA in quanto persegue l’obiettivo di diversificazione attraverso investimenti in mercati de correlati rispetto a quelli tradizionali, congiuntamente alla finalità di sostenere l’economia reale.

I **FIA** per il Fondo **rappresentano circa il 6% dell'esposizione totale del portafoglio** e sono trasversali su tutti i comparti in coerenza con i rispettivi obiettivi e profili di rischio-rendimento, ad eccezione del solo comparto difensivo.

A fine 2025 i portafogli includevano numerosi fondi di private market focalizzati su **infrastrutture, energie rinnovabili e real estate**, selezionati con l'obiettivo di coniugare ritorni finanziari e impatti socio-ambientali positivi, allocando le risorse disponibili in **infrastrutture sociali, energia rinnovabile e transizione energetica** che **fronteggiano il cambiamento climatico** e agiscono sul benessere della collettività, nel rispetto delle Linee guida ISR del Fondo.

L'analisi ESG condotta con il supporto dell'Advisor ha evidenziato una buona qualità complessiva del portafoglio: circa il 57% dei fondi è classificato ai sensi dell'articolo 8 o 9 del Regolamento SFDR e il rating medio si attesta su livelli elevati (classe A), con oltre il 40% dei prodotti nelle categorie leader (AA e AAA).

Tali strumenti consentono di accedere a strategie e classi di attivo differenti rispetto a quelle tipicamente disponibili nei mercati regolamentati, contribuendo alla diversificazione del portafoglio complessivo. Essi si distinguono dalle altre tipologie di fondi non solo per la più ampia gamma di prodotti finanziari ma anche per una serie di caratteristiche legate a:

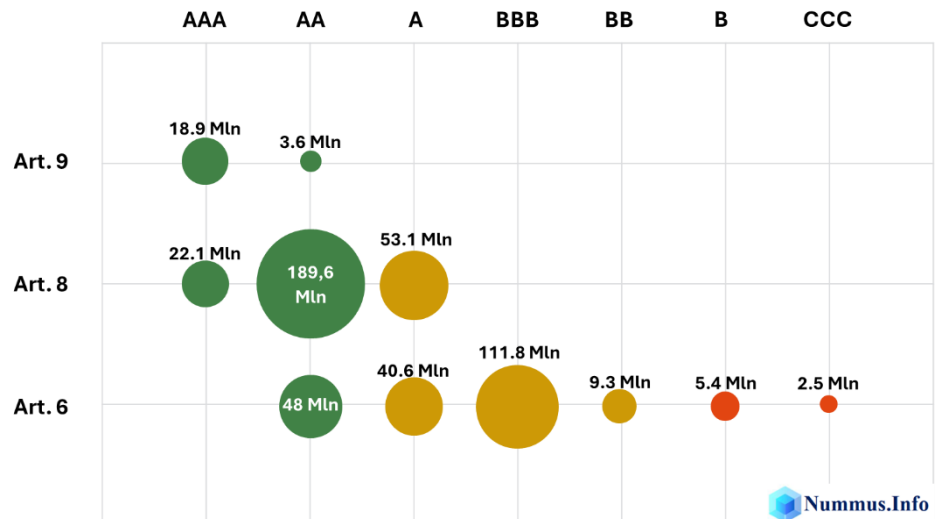
Il Fondo effettua, con cadenza semestrale e col supporto **dell'Advisor ESG Nummus.Info S.p.A.**, una specifica verifica sui FIA, al fine di valutare la qualità dei propri asset e ottenere dunque una valutazione complessiva del proprio portafoglio. In particolare, tale valutazione consiste nel definire un **ESG Score**, che collocherà lo strumento finanziario in una delle **fasce di ESG Rating** e, in base alla scala di valori ad essa attribuita, classificherà il soggetto emittente come **"LAGGARD"**, **"AVERAGE"** o **"LEADER"**.

Di seguito, una rappresentazione degli scaglioni **dell'ESG Score** e della relativa attribuzione dell'ESG Rating.

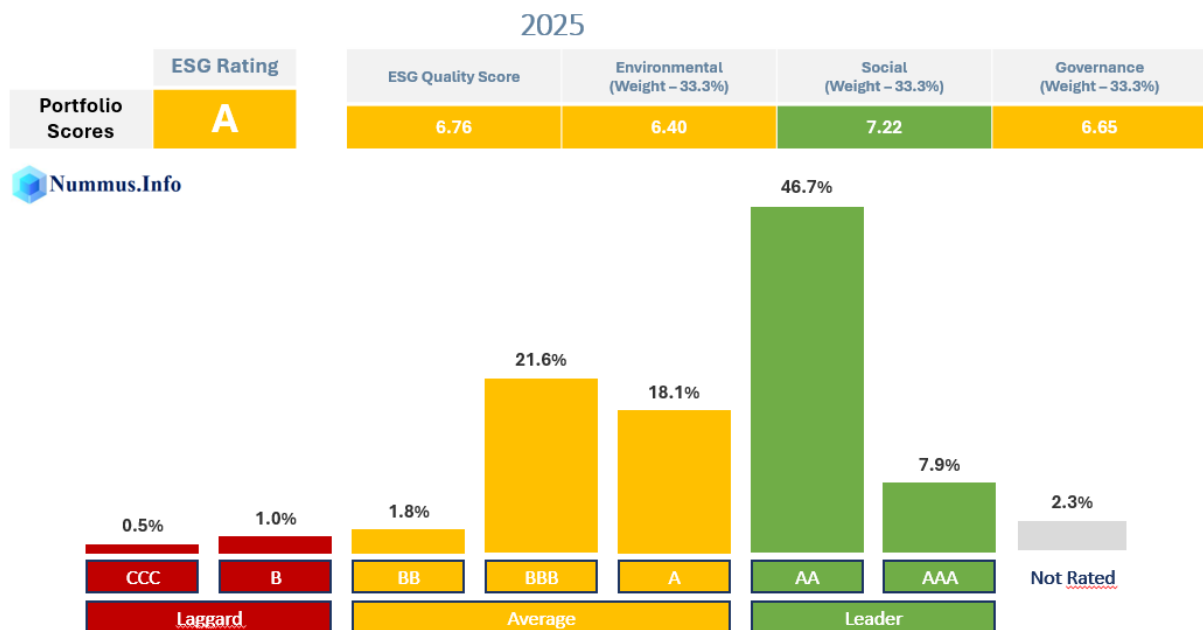
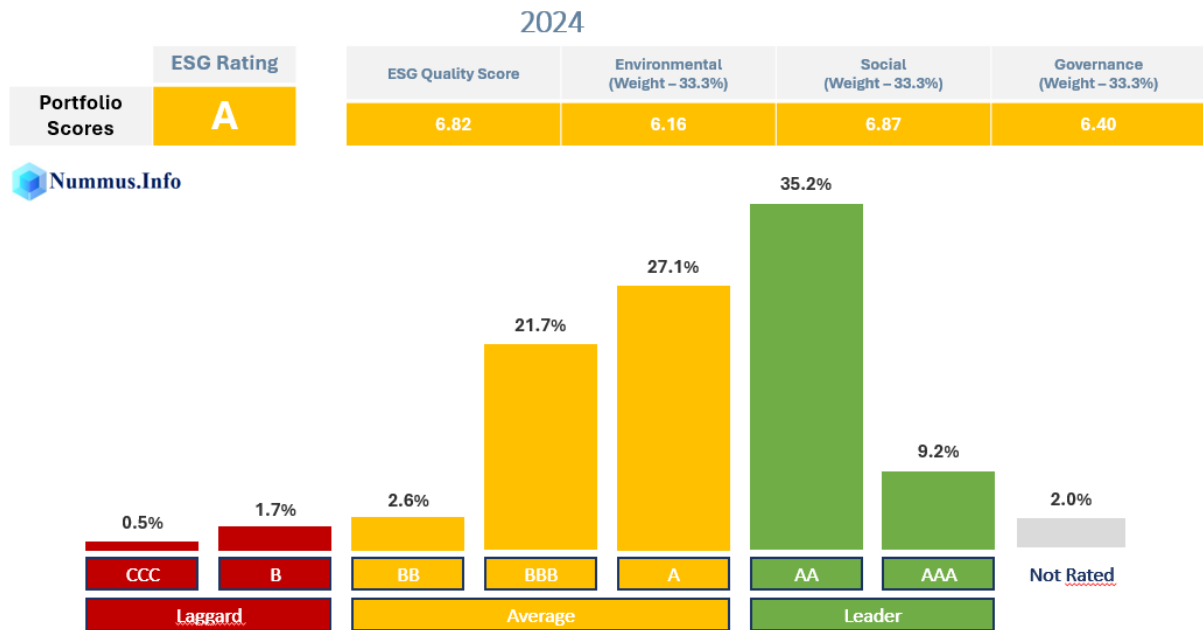
ESG SCORE	ESG RATING	CLASSIFICAZIONE	DESCRIZIONE
8,6-10	AAA	LEADER	Una società leader nel suo settore nella gestione dei rischi e delle opportunità ESG più significativi.
7,1-8,6	AA		
5,7-7,1	A	AVERAGE	Una società con un rendimento misto o non eccezionale nella gestione dei rischi e delle opportunità ESG più significativi rispetto ai competitor del settore.
4,3-5,7	BBB		
2,9-4,3	BB		
1,4-2,9	B	LAGGARD	Una società indietro rispetto ai propri competitor di settore a causa della sua elevata esposizione e della mancata gestione dei rischi ESG significativi.
0-1,4	CCC		

Nel 2025, il Fondo ha applicato tale modello di valutazione ai prodotti di Private Market, identificando così la distribuzione del proprio portafoglio tra i vari ESG rating e la sua conformità agli articoli citati nel Regolamento SFDR. Nel far ciò, il Fondo ha incluso nell’analisi di portafoglio anche i fondi classificati **nell’art. 6**, ovvero quei prodotti finanziari che non promuovono fattori ambientali o sociali e che non hanno come obiettivo investimenti sostenibili, ma per i quali si **monitorano i rischi**.

Il grafico di seguito rappresenta la distribuzione del portafoglio del Fondo per classificazione SFDR e per Rating ESG degli strumenti sottostanti. La dimensione delle bolle indica l’ammontare complessivo in ciascuna combinazione di categoria e rating.



Nel 2025, il Fondo ha inoltre utilizzato tale modello di valutazione anche per **attribuire un Rating ad ognuna delle dimensioni ESG** e il valore medio **dell’ESG Quality Score**, grazie al quale **ottenere lo Score definitivo** di portafoglio e **confrontare i risultati ottenuti con l’esercizio precedente**. Di seguito, la rappresentazione grafica dei risultati ottenuti.



Confrontando i risultati, è possibile notare come, nel 2025, le strategie di investimento adottate dal Fondo nei confronti dei prodotti di Private Markets abbiano permesso di classificare il proprio portafoglio come rango A, quindi come “AVERAGE”: nonostante il rate sia rimasto invariato rispetto al 2024, il Fondo ha registrato un incremento dei rating di ogni area ESG, in particolare nell’area Social, per la quale si è ottenuta una valutazione AA.

Infine, il Fondo ha voluto approfondire tale analisi ESG, **valutando singolarmente ogni categoria di asset class** appartenente al comparto Private Markets e **il peso di ognuna all'interno della complessità di portafoglio**.

Di seguito i risultati dell'analisi da cui si evidenzia come i prodotti con i rating migliori (AAA e AA) rappresentino circa il 55% del portafoglio:

Comparto	ESG Score	Portfolio weight	AAA	AA	A	BBB	BB	B	CCC	Not rated
Private markets										
Private Equity	7.3	24.56%	18.9%	61.1%	2.6%	9.9%	7.5%	0.0%	0.0%	0.0%
Infrastrutture e Rinnovabili	7.4	18.33%	19.0%	59.8%	6.2%	15.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Real Assets	6.2	33.89%	0.0%	29.9%	31.2%	38.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Private Debt	6.5	23.22%	0.0%	50.3%	26.8%	16.2%	0.0%	4.6%	2.2%	0.0%

3.4 Il Comparto Futuro Responsabile

Il comparto **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

Il Comparto Futuro Responsabile in numeri: Highlights 2025

Alla data del 31 dicembre 2025, il Comparto futuro Responsabile contava 26.800 posizioni attive, con un patrimonio netto pari a 189.789.547 euro. Il rendimento netto annuo registrato nel 2025 è stato pari a 3,33%, a fronte di rendimento del benchmark che è stato pari a 7,60%. La volatilità annualizzata ex-post è stata pari a 5,43% (7,43% per il benchmark) con una Tracking Error Volatility pari a 3,16%.

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 attraverso la sottoscrizione di quote di OICVM armonizzati, aventi specifici obiettivi (PAI) e focus, ad esempio, nella lotta al cambiamento climatico. **Il Fondo, così come precedentemente descritto, investe una quota significativa in FIA** (Fondi di Investimento Alternativi) operanti nel settore delle **infrastrutture ed energie rinnovabili** in quanto sono diventati una componente rilevante nelle strategie di allocazione del capitale, contribuendo alla stabilizzazione della volatilità delle performance complessive di portafoglio.

Entrambi sono classificati ai sensi degli artt. 8 e 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR) e identificati quindi come prodotti finanziari con obiettivi di investimento sostenibile e che promuovono caratteristiche ambientali e sociali.

Nel gestire gli investimenti in OICR (Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio, il Fondo prende come riferimento le Linee Guida SRI indicate nei contratti con gli intermediari, la cui aderenza è valutata

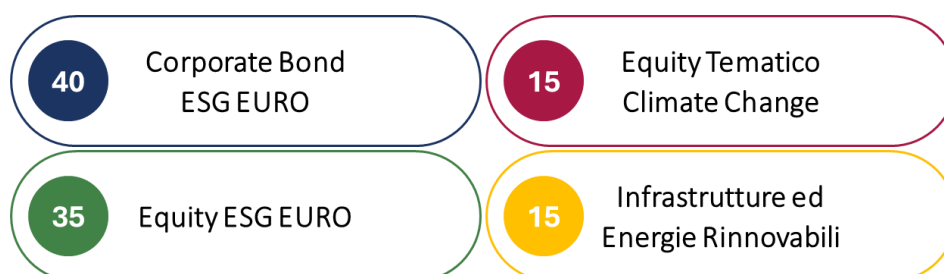
³ GHG= Greenhouse Gases, o gas a effetto serra, rappresentano le emissioni climalteranti che intrappolano il calore nell'atmosfera, contribuendo al cambiamento climatico. Queste emissioni si suddividono in **Scope 1, 2 e 3**: lo **Scope 1** include le emissioni dirette da fonti possedute o controllate 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.

ex ante all’investimento, congiuntamente ai criteri ESG. Successivamente, il Fondo si avvale del supporto dell’ESG Advisor per monitorare gli OICR selezionati ricevendo report dettagliati contenenti informazioni sulle politiche ESG, sulle attività di engagement e sull’esercizio dei diritti di voto nelle assemblee degli emittenti, favorendo così la conferma del mantenimento degli standard ESG nel tempo.

La gestione si basa su benchmark di riferimento per le diverse componenti di portafoglio. La tabella seguente riporta gli indici utilizzati, i relativi livelli neutri di allocazione e le soglie di tolleranza previste:

Gestione diretta		Indice	Livello neutrale	Soglia tolleranza
Obbligazioni	BGG Barclays Euro Agg. Corp TR Index	LECPREU 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:

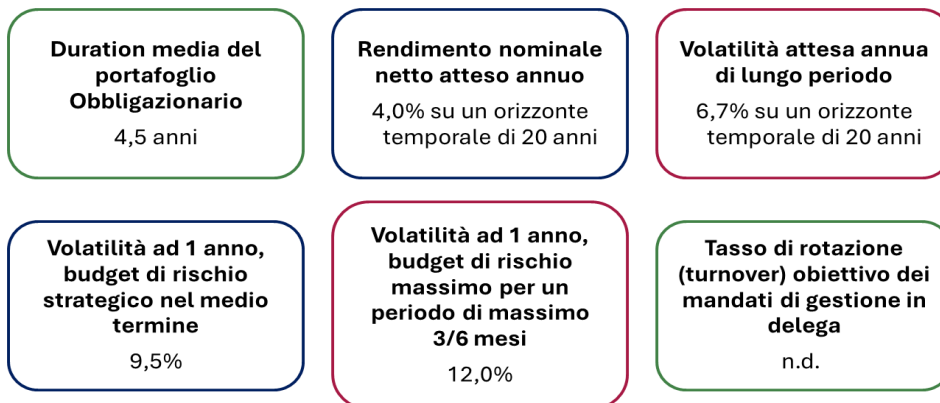


Inoltre, durante il 2025, il Fondo ha partecipato ad una serie di gare orientate all’ampliamento del proprio portafoglio, che include **l’inserimento di una tipologia di strumenti finanziari**, i **“Green Bond”**.

L'inserimento di tali strumenti nel comparto Futuro Responsabile, che promuove caratteristiche ambientali e/o sociali, risulta coerente con la classificazione all'articolo 8, in quanto i Green Bond, per loro natura, sono strumenti obbligazionari i cui **proventi sono destinati esclusivamente a finanziare o rifinanziare progetti con impatti ambientali chiari e misurabili**, rafforzando la componente ambientale della strategia ESG del comparto e allineandolo ulteriormente agli **SDGs**.

Contestualmente alla decisione di includere in portafoglio i Green Bond, si è deliberato di procedere all'aggiornamento del **benchmark** di riferimento per il comparto Futuro Responsabile, al fine di garantirne la piena coerenza con le linee guida del comparto Futuro Responsabile, con particolare riguardo ai criteri di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG) e al rinnovato orientamento strategico.

Obiettivi di rendimento e Misure di rischio



Risultati monitoraggio PAI

Nel perseguire i propri obiettivi, il comparto integra i fattori ESG in modo strutturale, prioritizzando alcuni **Principal Adverse Impact (PAI)**⁴, tra cui:

⁴ **United Nations Global Compact:** è un'iniziativa volontaria delle Nazioni Unite che coinvolge imprese e organizzazioni di tutto il mondo, invitandole ad adottare principi universali su diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione. <https://unglobalcompact.org/>

Linee Guida OCSE: Le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali sono raccomandazioni emanate dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico rivolte alle imprese che operano a livello internazionale.

Forniscono standard di condotta responsabile in ambiti come diritti umani, lavoro, ambiente, lotta alla corruzione, trasparenza, tutela dei consumatori e fiscalità. https://www.oecd.org/it/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990.html



In particolare, la gestione del Comparto Futuro 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%.

Il Fondo esercita un'attività di monitoraggio su tutti i comparti mediante l'applicazione di linee guida uniformi, valide anche per i comparti di investimento non appartenenti al segmento ESG.

La tabella seguente mostra i PAI oggetto di monitoraggio, con evidenza dei valori del comparto, dei benchmark di riferimento e relativo scostamento:

Principal Adverse Impact	Unità di misura	FR	Benchmark	Delta
PAI 1: Emissioni GHG				
Valore medio emissioni S1 in portafoglio	tCO ₂	4.320,59	8.281,46	-48%
Valore medio emissioni S2 in portafoglio	tCO ₂	1.839,07	1.708,53	+7%
Valore medio emissioni S1+S2 portafoglio	tCO ₂	6.159,66	9.989,99	-38%
PAI 4: Esposizione a società attive nel settore dei combustibili fossili				
Quota portafoglio in società attive nei combustibili fossili	%	4,49	10,89	-59%
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	0,1	-100%
PAI 14: L'esposizione in emittenti coinvolti nel settore delle armi controverse				
Quota portafoglio in emittenti coinvolti nel settore delle armi controverse	%	0	0,1	-100%

Focus on: Analisi ESG e Carbon Footprint

La Carbon Footprint, come precedentemente anticipato, per il Fondo rappresenta uno degli indicatori chiave per valutare l'impatto ambientale del portafoglio, poiché misura le emissioni di gas serra associate alle società in cui il fondo investe. Nel caso in esame, il fondo ha dimostrato di aver superato il benchmark di riferimento non solo in termini di performance finanziaria, ma anche sotto il profilo della sostenibilità ambientale. **Tutti i comparti** presentano infatti un **ESG score e rating pari o superiore a quello del benchmark (BMK)**, a conferma di un processo di selezione orientato verso emittenti con pratiche ambientali, sociali e di governance più solide. Inoltre, laddove disponibile, il Carbon Risk risulta migliore rispetto al BMK, evidenziando una minore esposizione ai rischi legati alla transizione climatica e a possibili futuri inasprimenti normativi sulle emissioni. Questo posizionamento indica una gestione attenta non solo alla riduzione dell'impronta carbonica attuale, ma anche alla resilienza del portafoglio nel medio-lungo periodo, integrando in modo strutturale i fattori ESG nelle decisioni di investimento e generando un profilo di sostenibilità complessivamente più virtuoso rispetto al mercato di riferimento. In relazione alla valutazione di fine 2025, la differenza tra portafoglio e benchmark di riferimento è passata a 4,7 rispetto a 10,7 nel corso del 2024. In relazione all'impronta di carbonio, nel 2024 il portafoglio aveva un'impronta del 22% più bassa del benchmark di riferimento e nel 2025 tale valore si è ridotto a 9%.

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, il Fondo considera prioritario il rispetto del 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 2025, il Fondo Pensione Intesa Sanpaolo si avvale di 26 dipendenti, di cui 13 donne (50%) e 13 uomini (50%), tutti assunti da Gruppo Intesa Sanpaolo a tempo indeterminato e distaccati al Fondo, distribuiti come segue:

- In termini generazionali, il 77% dei dipendenti ha più di 50 anni, il 23% 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 8% del totale del personale, concentrata interamente tra gli impiegati con una prevalenza maschile.
- Per quanto riguarda le nuove assunzioni ed i turnover, nel corso del 2025 si è registrato un saldo occupazionale leggermente negativo con tre uscite e zero ingressi.

Rispetto al 2024, la percentuale di donne nell’organico è superiore del 2%.

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 2025, il personale ha usufruito 395 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 2025, il processo di formazione ha coinvolto 26 dipendenti su 26, coinvolgendo quindi la totalità del personale.

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 professionale 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.

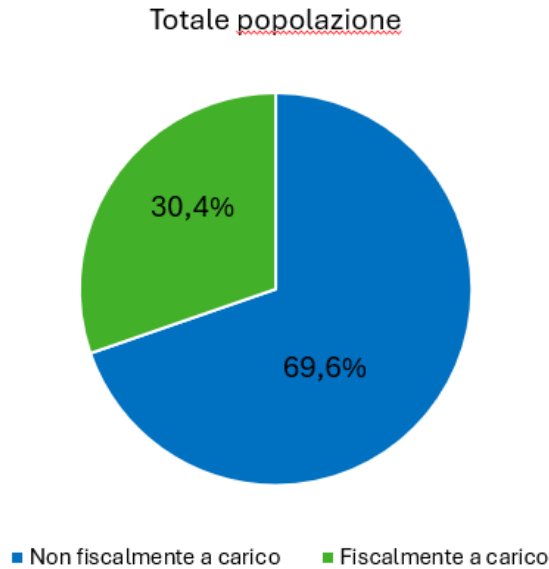
Già dal 2018, a seguito dell'entrata in vigore del GDPR (General Data Protection Regulation), il Consiglio di Amministrazione del Fondo ha designato il DPO consentendo al Fondo di affrontare in modo proattivo le sfide della digitalizzazione e dell'evoluzione normativa, garantendo la tutela dei dati degli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

Nel corso del 2025 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.

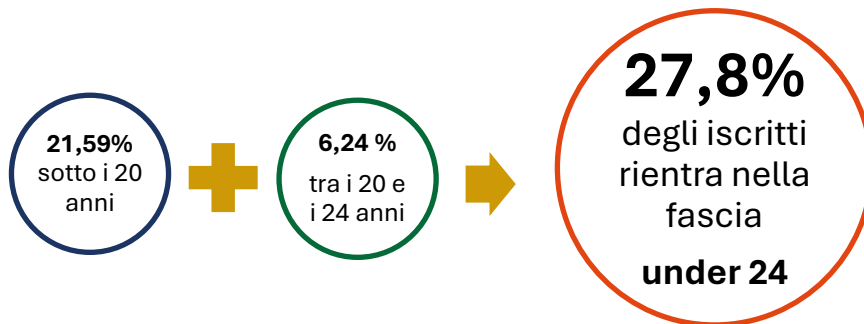
4.4 Convergenza socioeconomica

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. In parallelo è stata estesa la platea dei destinatari del Fondo agli agenti e mediatori monomandatari con almeno sei mesi continuativi di rapporto con il Gruppo. Sono state inoltre definite particolari agevolazioni di carattere contributivo per il personale assunto a tempo indeterminato di età non superiore ai 30 anni (esteso a 35 anni dal 1° gennaio 2026) al momento dell'assunzione, il c.d. "Pacchetto Giovani", con possibilità anche di convertire gli incentivi per l'acquisto prima casa e la nascita di figli in versamenti una tantum a previdenza complementare. Il Fondo evidenzia l'impegno nel favorire l'inclusione previdenziale delle nuove generazioni, anche attraverso il coinvolgimento dei familiari fiscalmente a carico degli Iscritti. A questi ultimi è riconosciuta la possibilità di fissare liberamente la misura della propria contribuzione e, quando non più fiscalmente a carico, di destinare anche il TFR da altri datori di lavoro. Nel 2022 il welfare aziendale del Gruppo Intesa Sanpaolo ha 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. **In questo contesto, le adesioni dei familiari fiscalmente a carico sono passati da n. 4.789 al 31 dicembre 2021 a n. 39.807 al 31 dicembre 2025:**



I giovani under 24 rappresentano il 27,83% degli iscritti e sono nella quasi totalità fiscalmente a carico.



Il Fondo promuove inoltre da sempre 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 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 2025 gli iscritti al Fondo in fase di accumulo risultano essere 130,871, la distribuzione per classe di età e sesso è rappresentata nella tabella seguente.

31 dicembre 2025	Totale popolazione			Non fiscalmente a carico in % (per fascia d'età)	Fiscalmente a carico in % (per fascia d'età)
Classe di età	Uomini	Donne	Totale % su tot popolazione	Totale	Totale
<20 anni	14.486	13.773	21,59%	0,07%	99,93%
20-24 anni	4.250	3.910	6,24%	7,08%	92,92%
25-29 anni	2.900	2.776	4,34%	49,64%	50,36%
30-34 anni	2.597	2.647	4,01%	88,25%	11,75%
35-39 anni	2.556	2.676	4,00%	95,43%	4,57%
40-44 anni	3.715	5.524	7,06%	99,19%	0,81%
45-49 anni	5.138	7.023	9,29%	99,59%	0,41%
50-54 anni	7.134	8.250	11,76%	99,70%	0,30%
55-59 anni	8.296	8.311	12,69%	99,70%	0,30%
60-64 anni	8.830	6.497	11,71%	99,76%	0,24%
Oltre 65 anni	6.060	3.522	7,32%	99,82%	0,18%
Totale Fondo	65.962	64.909	100%		
	Uomini			69%	31%
	Donne			70%	30%

La rilevante presenza di iscritti under 20, in aumento del 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	2025
Premi polizze in €/000						
Facoltative	3.362	3.896	5.610	6.284	6.667	7.507
Obbligatorie	466	452	441	530	464	452
Totale	3.828	4.348	6.051	6.814	7.131	7.959
Numero polizze (unità)						
Facoltative	26.474	27.513	35.492	36.057	38.063	39.157
Obbligatorie	6.874	6.503	6.154	6.904	6.530	6.151
Totale	33.348	34.016	41.646	42.961	44.593	45.308

Nel periodo 2020-2025 si osserva una crescita costante dei premi raccolti per le coperture assicurative per premorienza e invalidità permanente, con un **incremento complessivo** del **120%** circa, da 3,8 milioni di euro nel 2020 a oltre **7,9 milioni** nel 2025. 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 (+45% circa), segnalando una maggiore sensibilità verso la tutela personale.

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 2025			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	-	-	14	14
Donne	-	-	6	6
Totale			20	20
	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 2025			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	-	-	70%	70%
Donne	-	-	30%	30%
Totale	-	-	100%	100%
	al 31 dicembre 2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	-	-	70%	70%
Donne	-	5%	25%	30%
Totale	-	5%	95%	100%

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

Numero di persone	al 31 dicembre 2025		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	2	2	4
Quadri	7	5	12
Impiegati	4	6	10
Totale	13	13	26
	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 2025		
	Uomini	Donne	Totale categoria professionale / totale dipendenti
Dirigenti	50%	50%	15%
Quadri	58%	42%	46%
Impiegati	40%	60%	38%
Totale	50%	50%	100%
	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 2025			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	-	1	3	4
Quadri	-	1	11	12
Impiegati	-	4	6	10
Totale	-	6	20	26
	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 2025			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale (categoria professionale / totale dipendenti)
Dirigenti	-	25%	75%	15%
Quadri	-	8%	92%	46%
Impiegati	-	40%	60%	38%
Totale	-	23%	77%	100%
	al 31 dicembre 2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale (categoria professionale / totale dipendenti)
Dirigenti	-	25%	75%	14%
Quadri	-	14%	86%	48%
Impiegati	-	36%	64%	38%
Totale	-	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 2025		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	
Quadri	-	-	
Impiegati	2	-	2
Totale	2	-	2
	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 2025		
	Uomini (tot genere cat. protetta / tot inquadramento genere)	Donne (tot genere cat. protetta / tot inquadramento genere)	Totale (categorie protette / totale dipendenti inquadramento)
Dirigenti	-	-	-
Quadri	-	-	-
Impiegati	50%	-	20%
Totale (tot genere cat. protetta / tot genere)	15%	-	8%
Numero di persone	al 31 dicembre 2024		
	Uomini (tot genere cat. protetta / tot inquadramento genere)	Donne (tot genere cat. protetta / tot inquadramento genere)	Totale (categorie protette / totale dipendenti inquadramento)
Dirigenti	-	-	-
Quadri	-	-	-
Impiegati	50%	-	18%
Totale (tot.)	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 2025				Turnover % (tot. ingressi per genere / tot. Dipendenti)
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	
Uomini	-	-	-	-	-
Donne	-	-	-	-	-
Totale	-	-	-	-	-
Turnover %	0%	0%	0%	0%	
Numero di persone	al 31 dicembre 2024				Turnover % (tot. ingressi per genere / tot. Dipendenti)
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	
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 2025				
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Turnover % (tot. uscite per genere / tot. Dipendenti)
Uomini	-	-	2	2	8%
Donne	-	-	1	1	4%
Totale	-	-	3	3	11,60%
Turnover %	-	-	11,60%	11,60%	
	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	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		
		2025	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 2025			al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	13	13	26	15	14	29
Totale	13	13	26	15	14	29

Numero totale dei dipendenti per tipologia contrattuale, genere e regione							
Paese	Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2025			al 31 dicembre 2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	Indeterminato	13	13	26	15	14	29
	Determinato	-	-	-	-	-	-
	A ore non garantite	-	-	-	-	-	-
Totale		13	13	26	15	14	29

Tipologia assegnazione al Fondo							
Paese	Tipologia di impiego	al 31 dicembre 2025			al 31 dicembre 2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	Assegnazione 100%	13	13	26	15	14	29
	Assegnazione parziale	-	-	-	-	-	-
Totale		13	13	26	15	14	29

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		
	2025	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	2025	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 2025
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	1.1 L'ente	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica	
2-4	Restatement delle informazioni		Non ci sono stati 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	1.1.3 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	1.2 La Governance	
2-15	Conflitto di interessi	1.3.4 Conflitto d'interessi	
2-16	Comunicazione delle criticità	1.3.1 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	1.3.3 Whistleblowing 1.3.1 Codice Etico	
2-27	Conformità con leggi e normative	1.2 La Governance	
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021			
3-1	Processo per determinare i temi materiali	2.1 Analisi di materialità: processo e metodologia	
3-2	Elenco dei temi materiali	2.1.2 Tematiche materiali e impatti	
Investimenti responsabili in campo ambientale			
3-3	Gestione dei temi materiali	3.2 Le 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 5. Allegati	
GRI 401: Occupazione			
401-1	Nuove assunzioni e turnover	4. Diversità e inclusione 5. Allegati	
GRI 405: Diversità e pari opportunità			
405-1	Diversità fra gli organi di governo e dipendenti	1.2 La Governance 5. Allegati	
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 5. Allegati	
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 Le Linee Guida ISR	
Etica del business			

3-3	Gestione dei temi materiali	1.3 I valori e la trasparenza 1.3.1 Codice Etico	
GRI 205: Anticorruzione			
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	1.3.4 Conflitto d'interessi 5. Allegati	
Comunicazione trasparente			
3-3	Gestione dei temi materiali	1.3.5 Trasparenza e Comunicazione	
GRI 417: Marketing ed etichettatura			
417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	1.3.5 Trasparenza e Comunicazione 5. Allegati	
Performance economica e generazione di valore			
3-3	Gestione dei temi materiali	1.3.6 Risultati economici 2025	
KPI	Distribuzione dell'Attivo Netto Destinato alle Prestazioni (ANDP)	1.3.6 Risultati economici 2025	
Relazioni istituzionali			
3-3	Gestione dei temi materiali	1.1.3 Catena del valore e relazioni strategiche	