



INTESA SANPAOLO  
VITA

# **Direttive in materia di sistema di governo societario di Intesa Sanpaolo Vita S.p.A.**

approvato dal CdA il 15/02/2022



## **INDICE**

---

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>1. AUTOVALUTAZIONE SUL SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO DI INTESA SANPAOLO VITA.....</b>	<b>4</b>
<b>2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI INTESA SANPAOLO VITA.....</b>	<b>5</b>
<b>3. IL SISTEMA DI TRASMISSIONE DELLE INFORMAZIONI DI INTESA SANPAOLO VITA .....</b>	<b>9</b>
<b>4. IL SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI DI INTESA SANPAOLO VITA.....</b>	<b>10</b>
<b>5. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI INTESA SANPAOLO VITA .....</b>	<b>11</b>
<b>6. REQUISITI DI IDONEITÀ ALLA CARICA PER INTESA SANPAOLO VITA .....</b>	<b>12</b>
<b>7. LE FUNZIONI FONDAMENTALI DI INTESA SANPAOLO VITA .....</b>	<b>12</b>
<b>8. RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE IN MERITO AL GOVERNO SOCIETARIO DI INTESA SANPAOLO VITA.....</b>	<b>13</b>
<b>9. FONDI PENSIONE APERTI ISTITUITI DA INTESA SANPAOLO VITA .....</b>	<b>14</b>



## **PREMESSA**

---

### **Principi Generali**

Intesa Sanpaolo Vita S.p.A. (di seguito anche solo "Società", "ISV"), ultima società controllante italiana (USCI) del Gruppo Assicurativo Intesa Sanpaolo Vita (di seguito anche solo "Gruppo Assicurativo" o "Gruppo") definisce un sistema di governo societario basato sui seguenti principi generali:

- la chiara distinzione dei ruoli e delle responsabilità;
- l'appropriato bilanciamento dei poteri;
- l'equilibrata composizione degli Organi Sociali;
- il presidio di tutti i rischi aziendali;
- l'efficacia del sistema dei controlli interni;
- l'adeguatezza dei flussi informativi.

Il rispetto di tali principi consente di assicurare che l'attività della Società sia in linea con l'attività del Gruppo e con le strategie e le Politiche aziendali e sia improntata a canoni di sana e prudente gestione.

### **Obiettivi del documento**

Il presente documento, redatto in coerenza con le Direttive in materia di sistema di governo societario del Gruppo Assicurativo Intesa Sanpaolo Vita (di seguito anche solo "Direttive del Gruppo"), è finalizzato ad illustrare le logiche di funzionamento del sistema di governo societario di Intesa Sanpaolo Vita.

Tali logiche vengono definite dal Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo Vita (di seguito anche solo il "Consiglio di Amministrazione") che, attraverso il presente documento direttivo, le trasmette all'Alta Direzione, al Collegio Sindacale, alle Funzioni Fondamentali e a tutte le unità organizzative aziendali.

Attraverso il presente documento, il Consiglio di Amministrazione delinea i principi generali del sistema di governo societario della Società attraverso:

- la declinazione del modello organizzativo;
- l'organizzazione di un efficace sistema di trasmissione delle informazioni;
- la costituzione di un idoneo sistema di gestione dei rischi;
- la definizione di un efficace sistema di controllo interno;
- l'individuazione dei requisiti di professionalità, di onorabilità e di indipendenza di coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo, dei titolari e di coloro che svolgono funzioni fondamentali e dell'ulteriore personale in grado di incidere sul profilo di rischio;
- la definizione del ruolo centrale delle Funzioni Fondamentali;
- la predisposizione di meccanismi idonei a garantire il rispetto delle disposizioni normative in merito al governo societario.

Il presente documento è redatto in conformità con quanto previsto dall'art. 5 c. 2 lett. d) del Regolamento IVASS n. 38/2018 recante disposizioni in materia di sistema di governo societario per le imprese assicurative (di seguito anche solo il "Regolamento 38").

Il Documento è sottoposto a revisione al verificarsi di circostanze rilevanti che ne richiedano una modifica e/o integrazione, anche per tenere conto dei cambiamenti del contesto normativo e/o dell'assetto organizzativo del Gruppo Assicurativo o della Società, nonché di modifiche apportate alle Direttive del Gruppo e comunque con la frequenza prevista dalla normativa.

La Sezione del Documento relativa ai Fondi Pensione Aperti istituiti dalla Società (nel seguito "Fondi Pensione") è redatta in conformità alla Delibera COVIP 13 gennaio 2021 che dà attuazione, per quanto attiene alle società che hanno istituito Fondi Pensione Aperti, a quanto previsto dall'articolo 5-decies del Decreto Legislativo n. 252/2005 (di seguito il "Decreto") in forza del quale la Società deve assicurare, in modo proporzionato alla dimensione, alla natura, alla portata e alla complessità delle attività del fondo pensione, l'assolvimento degli obblighi previsti dagli artt. 4-bis, 5-bis, 5-ter, 5-quater, 5-sexies, 5-septies, 5-octies e 5-nonies del Decreto, in coerenza con gli assetti organizzativi del rispettivo settore di riferimento. Il presente documento rappresenta, pertanto, anche il "Documento sul sistema di governo societario afferente alla gestione dei Fondi Pensione Aperti" previsto dalla normativa COVIP citata.

## **1. AUTOVALUTAZIONE SUL SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO DI INTESA SANPAOLO VITA**

Sulla base degli orientamenti dall'Autorità di Vigilanza sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario delle imprese di assicurazione e riassicurazione e dei gruppi, il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo Vita stabilisce che già con l'applicazione del mero parametro quantitativo la Società ricade nel regime "rafforzato", a prescindere quindi dalla ricorrenza di ulteriori parametri qualitativi.

In particolare, l'adozione di un sistema di governo societario "rafforzato" comporta per Intesa Sanpaolo Vita:

- I. che il Presidente dell'organo amministrativo abbia un ruolo non esecutivo e non svolga funzioni gestionali;
- II. la costituzione di un Comitato endoconsiliare per il controllo interno e i rischi composto da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti ai sensi dell'art. 2387 cod. civ., al quale affidare funzioni consultive e propositive in materia di monitoraggio dei rischi;
- III. la costituzione di un Comitato endoconsiliare per le remunerazioni composto da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti ai sensi dell'art. 2387 cod. civ. per un'efficace definizione e monitoraggio delle politiche di remunerazione;

- IV. con riferimento alle Funzioni Fondamentali:
- che siano costituite in forma di specifica unità organizzativa, assegnando distintamente a ciascuna unità una sola delle quattro funzioni secondo le specializzazioni richieste;
  - che venga comunque garantita la separatezza delle Funzioni Fondamentali dalle funzioni operative, al fine di assicurarne l'indipendenza, l'autonomia e l'obiettività di giudizio;
- V. con riferimento ai Titolari delle Funzioni Fondamentali, che siano distinti soggetti adeguatamente competenti e idonei all'incarico, non coincidenti con un membro dell'organo amministrativo;
- VI. con riguardo alla remunerazione degli amministratori e del personale rilevante:
- che la componente variabile preveda una quota pari ad almeno il 50% costituita da azioni o strumenti a esse collegati (o, se del caso, altri strumenti non monetari) o da strumenti che riflettono la capacità di creazione di valore a lungo termine, la consistenza patrimoniale e le prospettive reddituali; al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di lungo periodo dell'impresa, i premi in azioni o strumenti ad esse collegati o, in ogni caso, gli strumenti finanziari in oggetto dovranno essere soggetti a un'adeguata politica di conservazione (come tali, soggetti a un divieto di vendita o a un periodo di mantenimento adeguati, individuati e formalizzati nella politica di remunerazione, dove si dovrà dare altresì evidenza dei criteri utilizzati per l'individuazione dell'adeguatezza di tale periodo);
  - che, al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Società:
    - o la componente variabile sia soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito e il differimento sia definito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni;
    - o qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato della remunerazione complessiva, la percentuale da differire non sia inferiore al 60% e sia differita per almeno 5 anni.

Si rimanda per ulteriori dettagli alla Politica di remunerazione e incentivazione e alle Regole per l'individuazione del personale rilevante.

## **2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI INTESA SANPAOLO VITA**

---

Il Consiglio di Amministrazione definisce l'assetto organizzativo di Intesa Sanpaolo Vita e conferma la puntuale differenziazione tra Funzioni Fondamentali, funzioni di staff e funzioni a presidio del business, in coerenza con quanto stabilito a livello di Gruppo.

La struttura presenta una chiara ripartizione ed un'appropriata separazione delle responsabilità degli organi e delle funzioni, come rappresentato dall'organigramma e dal funzionigramma della Società a cui si rimanda.



La Società ha adottato il modello di amministrazione e controllo tradizionale, basato sulla presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale, in linea con quanto stabilito dagli artt. 2380 e ss. c.c.

La struttura organizzativa è definita in modo che i compiti e le responsabilità siano allocati in modo chiaro e appropriato e ogni modifica organizzativa significativa e le relative motivazioni che l'hanno causata siano comunicate all'Autorità di Vigilanza.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo Vita stabilisce che il modello organizzativo della Società debba prevedere che:

- Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, i Comitati Endoconsiliari, i Comitati Manageriali e l'Alta Direzione abbiano un ruolo centrale nel sistema di governo societario. In particolare, come esplicitato nel Regolamento della Società:
  - o **Il Consiglio di Amministrazione** ha la responsabilità ultima di definire le strategie e gli indirizzi in materia di gestione dei rischi e di controllo interno e di garantirne l'adeguatezza e la tenuta nel tempo, in termini di completezza, funzionalità ed efficacia, in coerenza con le dimensioni e la specificità operativa della Società oltre che con la natura e l'intensità dei rischi aziendali;
  - o **Il Collegio Sindacale** verifica l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e il suo concreto funzionamento ai fini della normativa applicabile. La Società, sulla base di quanto consentito dalla Legge 183/2011, ha attribuito al Collegio Sindacale le prerogative in capo all'Organismo di Vigilanza in essere ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
  - o **Il Comitato per il controllo interno e i rischi di Gruppo** assiste il Consiglio di Amministrazione nella determinazione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, nella verifica periodica della sua adeguatezza e del suo effettivo funzionamento, e nell'identificazione e gestione dei principali rischi aziendali;
  - o **Il Comitato per le remunerazioni di Gruppo** è titolare di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione rispetto alla definizione delle politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale della Società, così come definito dall'art. 39 e seg. del Regolamento 38 (dirigenti con compiti strategici, il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali e le risorse individuate dalla Società come 'risk taker staff').
  - o **Il Comitato di Coordinamento** (sessione Intesa Sanpaolo Vita) ha l'obiettivo di condividere le proposte di definizione delle strategie aziendali e di monitorare gli andamenti economici della Società, nonché di condividere la struttura dei nuovi prodotti e presidiare il piano di lancio degli stessi e di definire, prioritizzare e verificare l'andamento delle principali iniziative progettuali;
  - o **Il Comitato Coordinamento Controlli** ha l'obiettivo di rafforzare il coordinamento e i meccanismi di cooperazione interfunzionale nell'ambito del sistema dei controlli interni della Società;



- **Il Comitato Investimenti** (sessione ALM e Investimenti, sessione Investimenti Corporate Bond & Emerging market) contribuisce a tracciare le strategie di investimento realizzate attraverso scelte operative e tattiche discusse;
  - **Il Comitato Investimenti Alternativi** ha l'obiettivo di supportare il Consiglio di Amministrazione nella formulazione delle linee guida in materia di investimenti alternativi e identificare i relativi strumenti di monitoraggio. Effettua una valutazione preliminare delle proposte di investimenti alternativi ed esamina gli esiti della due diligence, collaborando nella decisione di investimento;
  - **L'Alta Direzione** è responsabile della complessiva attuazione, del mantenimento e monitoraggio del sistema di governo societario, coerentemente con le direttive del Consiglio di Amministrazione e nel rispetto dei ruoli e dei compiti ad essa attribuiti.
- Le Funzioni Fondamentali siano istituite separate dal punto di vista organizzativo e rispondano direttamente al Consiglio di Amministrazione.
  - Le Unità di linea a presidio del business e le Unità di staff a presidio dei processi di supporto al business riportino all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.
  - Il sistema delle deleghe di poteri e responsabilità sia strutturato avendo cura di evitare l'eccessiva concentrazione di poteri in un singolo soggetto e ponendo in essere strumenti di verifica sull'esercizio dei poteri delegati. A norma di Statuto, il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società e ha delegato parte delle proprie attribuzioni all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, determinandone i relativi poteri. Inoltre, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha definito l'ambito dei poteri conferiti ai Responsabili e ad altro personale delle Unità Organizzative, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite. È previsto che i soggetti delegati riferiscano all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in merito all'esercizio delle deleghe attribuite. Pertanto, i principali processi decisionali ed attuativi riguardanti l'operatività della Società sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura organizzativa aziendale.

Nel funzionigramma di Intesa Sanpaolo Vita si dà evidenza in particolare dei seguenti ruoli e responsabilità attribuiti alle aree di business principali, di seguito descritte.

- L'Area Commerciale presidia l'analisi dei bisogni della clientela, lo sviluppo di nuovi prodotti e il loro monitoraggio, la "manutenzione" dello stock, coerentemente con l'andamento dei mercati finanziari, le evoluzioni del contesto normativo; cura altresì la relazione con le reti e lo sviluppo di strumenti di marketing e di comunicazione. Verifica l'adeguatezza della formazione e dell'aggiornamento professionale degli intermediari. Assicura la corretta attuazione, il monitoraggio nonché la complessiva adeguatezza delle politiche di organizzazione, gestione e controllo della distribuzione. Verifica la sostenibilità finanziaria dei prodotti sia in fase di definizione degli stessi sia nel periodo di collocamento. Sovrintende al corretto svolgimento delle attività tecnico attuariali con riferimento sia al processo di determinazione di nuove tariffe che di modifica di tariffe esistenti.
- L'Area Finanza ha l'obiettivo di favorire la generazione del valore e l'ottimizzazione dinamica dell'equilibrio tra attivi e passivi, dell'allocazione del capitale disponibile e del



profilo rischio/rendimento, in coerenza con le strategie e con gli obiettivi aziendali e alla luce dell'evoluzione del framework regolamentare e contabile. Contribuisce, in funzione degli obiettivi economici assegnati, a stabilizzare e massimizzare il risultato economico formulando proposte di ottimizzazione dell'ALM e del capitale. Gestisce i mezzi propri e i portafogli di attivi della Società in maniera ottimale, guidando il processo di definizione dell'asset allocation strategica e realizzando le opportune scelte d'investimento nel rispetto dei vincoli regolamentari e di legge, delle delibere e delle linee guida del Consiglio di Amministrazione, degli indirizzi della Controllante Intesa Sanpaolo e delle indicazioni del Gestore Delegato. Garantisce la gestione amministrativa del portafoglio titoli e gestisce le attività di tesoreria. Gestisce le attività di investimento del patrimonio separato del Fondo Pensione Aperto, anche tramite gestore delegato.

- La struttura del Chief Financial Officer elabora il piano di sviluppo, coordina i processi di pianificazione, budgeting e controllo di gestione, presidia gli andamenti gestionali per quanto riguarda gli aspetti commerciali, reddituali, di efficienza economica e tecnica, di rischio, nonché lo sviluppo del conto economico e della performance risk-adjusted ed individua le possibili azioni correttive finalizzate al raggiungimento degli obiettivi. Redige il bilancio individuale e consolidato gestendo i relativi adempimenti nonché il Market Value Balance Sheet secondo i principi della direttiva "Solvency II" predisponendo la reportistica alle Autorità di Vigilanza. Effettua il calcolo delle riserve tecniche Local GAAP e IAS/IFRS e per le finalità previste dalla normativa Solvency II. Implementa e mantiene i modelli di proiezione del portafoglio attivo e passivo. Contribuisce alla modellizzazione dei rischi sottesa al calcolo dei requisiti patrimoniali, in collaborazione con la Funzione Attuariale e il Risk Management. Coordina e gestisce la fiscalità d'impresa e di prodotto. Infine, presidia i processi di Governance Amministrativa e Finanziaria, l'evoluzione della normativa contabile di settore e la gestione, l'evoluzione ed il monitoraggio del sistema di Data Governance.
- L'Area Operations e Sistemi Informativi ottimizza i processi aziendali con l'obiettivo di assicurare a clienti esterni e interni adeguati livelli di servizio, qualità nei dati gestiti e certezza nei tempi di risposta, coniugando il tutto con il raggiungimento dei necessari livelli di efficienza. Cura l'assistenza post vendita dei prodotti assicurativi gestendo la relazione con i clienti e le reti distributive in merito alle richieste informative scritte pervenute alla Società. Definisce i processi inerenti al governo societario e manutiene il corpo normativo interno sulla base dei requisiti di business e normativi/regolamentari. Fornisce supporto nella definizione di organigrammi, funzionigrammi, dimensionamenti, nonché del sistema dei poteri delegati. Coordina il piano di lancio dei nuovi prodotti e i progetti interfunzionali. Coordina e supervisiona le attività volte a garantire il corretto monitoraggio dei livelli dei servizi resi da Società del Gruppo Intesa Sanpaolo e da Fornitori extragrappo, indirizzando le eventuali criticità riscontrate in collaborazione con le unità utilizzatrici degli stessi. Gestisce le comunicazioni all'Autorità di Vigilanza in materia di esternalizzazione e sulle modifiche organizzative significative. Gestisce i sistemi informativi del comparto assicurativo, assicurando l'evoluzione tecnologica e l'efficienza operativa e garantendo la sostenibilità nel medio lungo termine. Gestisce gli aspetti normativi, di analisi delle minacce e degli incidenti informatici e l'introduzione e gestione di misure e soluzioni di sicurezza informatica e continuità operativa. All'interno di questa struttura vengono svolte le attività gestionali di post vendita attinenti ai fondi pensione aperti.



Inoltre, in Intesa Sanpaolo Vita, in qualità di USCI, sono costituite due Aree di Coordinamento a riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale: l'Area di Coordinamento Società Ramo Vita e l'Area di Coordinamento Società Ramo Danni che sovrintendono e coordinano le attività delle società nel perimetro di competenza in termini di risultato, conformemente alle politiche di Gruppo.

Tutte le strutture identificate presidiano, per quanto di competenza, gli adempimenti in materia di protezione dei dati personali.

Il sistema di governo della Società - per i profili relativi alla gestione dei Fondi Pensione Aperti - risponde alla prioritaria esigenza, attuale e prospettica, di tutela degli aderenti e dei beneficiari dei fondi stessi e di salvaguardia della piena separazione patrimoniale tra il patrimonio di ciascun fondo pensione aperto e il patrimonio della Società e dei clienti.

Il modello organizzativo di Intesa Sanpaolo Vita prevede inoltre l'esternalizzazione, presso altre Società del Gruppo Assicurativo Intesa Sanpaolo Vita o Intesa Sanpaolo e/o terzi fornitori anche esterni al Gruppo ISV, di attività aziendali o parti di esse. L'affidamento in outsourcing delle attività è formalizzato attraverso la stipula di specifici contratti ed è realizzato in conformità alle prescrizioni delle competenti Autorità di Vigilanza e alla normativa interna di riferimento.

### **3. IL SISTEMA DI TRASMISSIONE DELLE INFORMAZIONI DI INTESA SANPAOLO VITA**

---

Il sistema di trasmissione delle informazioni assicura l'ordinata, completa e tempestiva circolazione delle informazioni rilevanti tra tutti i soggetti coinvolti in tale attività, nonché la tempestiva segnalazione delle eventuali disfunzioni e violazioni riscontrate al soggetto o organo competente ad attivare le misure correttive.

Il sistema di trasmissione delle informazioni normato dal Regolamento di Intesa Sanpaolo Vita e dalle guide operative interne attiene ai flussi tra le Funzioni Fondamentali e le Funzioni che svolgono attività di controllo, i Comitati endoconsiliari e gli organi sociali, tra tutte le Unità organizzative nonché i flussi verso il Responsabile delle forme pensionistiche complementari.

Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo Vita in particolare stabilisce che siano in essere:

- flussi informativi volti ad assicurare che sussista un'idonea e continua interazione tra gli organi deputati all'amministrazione, al controllo nonché alla gestione della Società. In questo modo l'esercizio delle mansioni attribuite agli organi suddetti nell'ambito del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi può essere espletato con efficacia ed efficienza;
- flussi informativi delle Funzioni Fondamentali volti ad assicurare un'adeguata informativa agli Organi Sociali e all'Alta Direzione, sull'efficacia e sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi ed una tempestiva segnalazione delle criticità più significative, e alla Società di revisione;

- flussi informativi di raccordo e collaborazione tra le Funzioni Fondamentali, definiti al fine di sviluppare sinergie ed evitare inefficienze e sovrapposizioni nello svolgimento delle attività di controllo;
- flussi informativi tra tutte le Unità Organizzative di Intesa Sanpaolo Vita e delle Società del Gruppo Assicurativo che svolgono outsourcing per Intesa Sanpaolo Vita.

#### **4. IL SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI DI INTESA SANPAOLO VITA**

---

Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo Vita definisce un sistema di gestione dei rischi coerente con le logiche definite a livello di Gruppo.

In particolare, il processo di gestione dei rischi della Società è regolato in coerenza con l'autovalutazione del proprio profilo di rischio e la propensione al rischio della stessa (Risk Appetite Framework o RAF).

Nel processo di gestione dei rischi dell'impresa si delineano quattro macro fasi:

1. identificazione e valutazione dei rischi
2. gestione dei rischi
3. monitoraggio dell'esposizione al rischio
4. reporting.

La prima macro fase consente all'Alta Direzione di avere un'immediata panoramica dell'esposizione ai rischi in grado di guidare i processi decisionali e nel definire le priorità d'azione, anche a livello di pianificazione strategica.

Il processo di risk assessment, da svolgere con frequenza almeno annuale (o al verificarsi di particolari eventi), è composto dalle seguenti fasi:

- Fase 1 – Analisi: comprende tutte le attività di raccolta delle informazioni, l'identificazione e il censimento dei rischi con l'associazione di un Owner e il coinvolgimento delle altre Funzioni Specialistiche<sup>1</sup> per l'individuazione e la valutazione dei profili di rischio che sovrintendono direttamente;
- Fase 2 - Valutazione: comprende l'attività di auto-valutazione in termini di probabilità, impatto e mitigazione del rischio da parte dell'Owner del rischio. In questa fase l'Owner identifica eventuali azioni da implementare o implementate a mitigazione del rischio;
- Fase 3 - Validazione: comprende la fase in cui l'Owner del rischio valida il risultato dell'analisi e la Funzione Risk Management si confronta con le altre Funzioni Fondamentali al fine di verificare che il risultato dell'assessment sia allineato alle loro evidenze;
- Fase 4 – Mappa dei Rischi: comprende l'attività di predisposizione di un report dedicato relativo all'esposizione al rischio di ciascuna Società del Gruppo Assicurativo e del Gruppo nel suo insieme.

---

<sup>1</sup> Con la denominazione "Funzioni Specialistiche" si intendono le Funzioni deputate alla gestione di alcuni rischi specifici ovvero le Funzioni Fondamentali di secondo livello, il DPO, la Funzione Sicurezza Informatica e AML, come disciplinato dalla normativa aziendale.

Sono ricompresi nel processo di risk assessment anche i rischi difficilmente quantificabili ritenuti materiali per la Società.

Concluso il processo di identificazione e valutazione dei rischi, la Società gestisce i singoli rischi seguendo le modalità ed i limiti operativi di tolleranza riportati all'interno delle Politiche che costituiscono il framework di gestione dei rischi.

Le ultime fasi prevedono il monitoraggio e la quantificazione dei rischi e il reporting degli stessi

Nell'ambito della propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione, la Società individua inoltre un obiettivo di solvibilità espresso come rapporto tra fondi propri ammissibili e Requisito Patrimoniale di solvibilità, sull'orizzonte temporale di un anno. Tale obiettivo rappresenta uno dei cardini del sistema di gestione dei rischi.

## **5. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI INTESA SANPAOLO VITA**

---

Il sistema di controllo interno coinvolge tutte le strutture della società e ogni risorsa, ciascuna per il proprio ambito di competenza e responsabilità, nell'intento di garantire un costante ed efficace presidio dei rischi, il rispetto delle regole, la funzionalità del sistema gestionale e la diffusione di valori di corretta amministrazione e legalità, anche con riferimento al comparto previdenziale.

Il Consiglio di Amministrazione fornisce mandato all'Alta Direzione affinché garantisca che il personale sia messo a conoscenza del proprio ruolo e delle proprie responsabilità, in modo da essere effettivamente impegnato nello svolgimento dei controlli, intesi quale parte integrante della propria attività.

A tal fine, l'Alta Direzione deve assicurare la formalizzazione e l'adeguata diffusione tra il personale del sistema delle deleghe e delle procedure che regolano l'attribuzione di compiti, i processi operativi ed i canali di reporting.

Il sistema di controllo interno della Società, coerentemente con quello definito a livello di Gruppo, è articolato secondo tre livelli (di linea, monitoraggio rischi e di revisione interna) i cui attori sono tutte le Unità Organizzative direttamente operanti sul business, quelle di supporto al business, le Funzioni Fondamentali e le funzioni che svolgono azioni di risk observing, come esplicitato nella Politica sul sistema di controllo interno di Intesa Sanpaolo Vita a cui si rimanda per i dettagli.

La Società favorisce, attraverso l'adozione del Codice Etico della Società e il recepimento del Codice Etico del Gruppo Assicurativo, del Codice Etico e del Codice interno di comportamento del Gruppo Intesa Sanpaolo, un favorevole ambiente di controllo, inteso come l'insieme degli atteggiamenti e delle azioni che connotano l'importanza attribuita al controllo interno dall'organizzazione aziendale, basato su:

- integrità e valori etici;
- attività di controllo e separazione dei compiti;
- flussi informativi tempestivi e attendibili di informazioni di natura finanziaria per gli stakeholders e disponibilità di tutti gli elementi utili per valutare l'andamento dell'attività



sociale, prodotti da processi contabili e gestionali codificati, standardizzati ed integrati, nonché da sistemi informativi di supporto che garantiscono il rispetto dei principi sulla qualità dei dati quali caratterizzati da accuratezza, completezza, tempestività, coerenza, trasparenza e pertinenza.

## **6. REQUISITI DI IDONEITÀ ALLA CARICA PER INTESA SANPAOLO VITA**

---

Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo Vita adotta la Politica per l'identificazione e la valutazione del possesso dei requisiti di idoneità alle cariche, redatta in ossequio a quanto specificatamente disciplinato dall'articolo 5 comma 2 lettera n) del Regolamento 38, tra i cui obiettivi rientra:

- la definizione dei soggetti di cui la Società valuta i requisiti (componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ma anche dei membri dei Comitati endoconsiliari, dei Titolari delle Funzioni Fondamentali Audit, Risk Management, Compliance, e Funzione Attuariale, del Titolare della Funzione Antiriciclaggio, del Responsabile per la segnalazione di operazioni sospette, del Responsabile delle forme pensionistiche complementari e dell'Organismo di Rappresentanza dei Fondi Aperti ad Adesione Collettiva, del personale che svolge funzioni fondamentali, nonché del Chief Risk Officer e del Chief Compliance Officer, del Data Protection Officer (DPO), Responsabile della distruzione, ove nominato e dell'ulteriore personale rilevante eventualmente individuato);
- la declinazione dei requisiti da verificare;
- la modalità di verifica (alla nomina o all'assegnazione, periodicamente e in caso di variazione delle situazioni oggetto di dichiarazione nella verifica).

## **7. LE FUNZIONI FONDAMENTALI DI INTESA SANPAOLO VITA**

---

Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo Vita ha istituito le Funzioni Fondamentali (Audit, Risk Management, Compliance, Funzione Attuariale) che sono tra loro separate sotto un profilo organizzativo e rispondono direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Nel funzionigramma della Società è fatto esplicito riferimento alla circostanza che i compiti svolti dalle Funzioni Fondamentali attengono anche ai Fondi Pensione istituiti dalla Società.

I Titolari delle Funzioni Fondamentali:

- sono collocati in posizione gerarchico-funzionale adeguata;
- sono nominati e revocati dal Consiglio di Amministrazione, secondo le modalità e nel rispetto dei requisiti di idoneità alla carica in termini di onorabilità e professionalità ed indipendenza previsti dalle normative, anche di autoregolamentazione, applicabili in relazione al settore di appartenenza, assicurando che gli stessi:
  - o siano dotati delle risorse adeguate all'espletamento delle proprie responsabilità;
  - o siano dotati dell'autorità necessaria a garantire l'indipendenza della funzione;
  - o non abbiano responsabilità diretta di aree operative sottoposte a controllo.

Al fine di permettere lo svolgimento delle rispettive verifiche di competenza, il personale delle Funzioni Fondamentali di Intesa Sanpaolo Vita:

- ha accesso ai dati aziendali e a quelli esterni necessari per svolgere in modo appropriato i propri compiti;
- è adeguato per numero, competenze tecnico-professionali, aggiornamento, anche attraverso l'inserimento di programmi di formazione nel continuo.

I criteri di remunerazione del personale allocato nelle Funzioni Fondamentali, in linea con le politiche di remunerazione adottate, non ne compromettono l'obiettività, e concorrono a creare un sistema di incentivi coerente con le finalità della funzione svolta.

Si rimanda alle specifiche Politiche e al funzionigramma per una trattazione completa dei ruoli e responsabilità delle Funzioni Fondamentali.

## **8. RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE IN MERITO AL GOVERNO SOCIETARIO DI INTESA SANPAOLO VITA**

---

Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo Vita ha la responsabilità ultima del sistema di governo societario del quale definisce gli indirizzi strategici e ne garantisce la complessiva coerenza curandone l'adeguatezza nel tempo.

Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo Vita assicura l'adeguamento del sistema di governo societario all'evoluzione dell'operatività aziendale e delle condizioni esterne, rivedendo almeno una volta all'anno le presenti Direttive, anche coerentemente alla revisione delle Direttive del Gruppo.

Al fine di garantire il rispetto delle disposizioni normative, l'Organo Amministrativo:

- a) assicura che il sistema di governo societario sia soggetto a riesame interno periodico; nella determinazione dell'ambito e della frequenza del riesame, tiene conto della natura, portata e complessità dei rischi inerenti all'attività aziendale e della struttura organizzativa; le risultanze del riesame sono adeguatamente documentate e trasmesse all'Organo Amministrativo, con evidenza delle misure correttive intraprese;
- b) verifica che il sistema di governo societario sia coerente con gli obiettivi strategici della Società, con la propensione al rischio e con i limiti di tolleranza al rischio, e sia in grado di cogliere l'evoluzione dei rischi aziendali e l'interazione tra gli stessi;
- c) definisce, approva e rivede le politiche di indirizzo almeno una volta all'anno e ne cura l'adeguamento alla evoluzione dell'operatività aziendale, della struttura organizzativa della Società e delle condizioni esterne;
- d) assicura che le politiche, parte del sistema di governo societario, siano coerenti tra loro e con la strategia dell'impresa e con le politiche del Gruppo Assicurativo;



- e) struttura presidi relativi al sistema di governo societario che coprono ogni tipologia di rischio aziendale, ivi inclusi quelli di natura ambientale e sociale, generati o subiti, anche secondo una visione prospettica ed in considerazione del fabbisogno complessivo di solvibilità dell'impresa;
- f) assicura la tutela degli aderenti e dei beneficiari dei fondi pensione aperti e salvaguarda la piena separazione patrimoniale tra il patrimonio di ciascun fondo pensione aperto e il patrimonio della società e degli altri clienti.

Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo Vita cura inoltre l'adeguatezza nel tempo della struttura organizzativa della Società, in modo da poterla adattare tempestivamente ai mutamenti degli obiettivi strategici, dell'operatività e del contesto di riferimento in cui la stessa opera.

Inoltre, la Società predispone e aggiorna periodicamente e ad evento la normativa operativa (guide e schede operative) che, in conformità alle disposizioni normative vigenti, definisce in modo chiaro le attività, il riparto delle funzioni, le responsabilità, i sistemi a supporto per l'operatività dei processi aziendali, compresi quelli attinenti alla gestione dei Fondi Pensione da essa istituiti.

## **9. FONDI PENSIONE APERTI ISTITUITI DA INTESA SANPAOLO VITA**

---

La presente Sezione integra, ove necessario, le disposizioni delle altre Sezioni del documento con le disposizioni che trovano applicazione specificatamente ai Fondi Pensione Aperti istituiti dalla Società e ha per oggetto:

- l'organizzazione della Società rilevante per i profili gestionali inerenti ai Fondi Pensione, ivi incluse le funzioni e/o attività che risultano esternalizzate;
- una descrizione sintetica di come sono organizzati i controlli interni rilevanti per i Fondi Pensione Aperti;
- una descrizione sintetica di come è organizzato il sistema di gestione dei rischi rilevante per i Fondi Pensione;
- una descrizione sintetica di come sono organizzati i flussi informativi tra le strutture aziendali e i responsabili dei Fondi Pensione Aperti e viceversa;
- le informazioni essenziali relative alla politica di remunerazione dei responsabili dei Fondi Pensione Aperti e dei Titolari delle Funzioni Fondamentali di gestione dei rischi e di revisione interna della Società.

### **9.1 Autovalutazione sul sistema di governo societario di Intesa Sanpaolo Vita per i Fondi Pensione**

Oltre a quanto previsto nella Sezione I, a integrazione di quanto ivi indicato, con riguardo alla remunerazione dei rispettivi Responsabili dei Fondi Pensione Aperti si prevede i rispettivi

emolumenti (nei quali si ravvisa unicamente una componente fissa e l'assenza della componente variabile) siano a carico del Fondo Pensione per il quale è svolto l'incarico, come in dettaglio descritto nella politica di remunerazione.

In aggiunta a quanto sopra, Intesa Sanpaolo Vita individua il Personale Rilevante (come definito nell'art. 2, c. 1, lett. m) del Regolamento IVASS n. 38/2018 *"i Direttori Generali, i dirigenti con compiti strategici, i titolari e il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali e le altre categorie del personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa"*) all'interno delle "Regole per l'individuazione del Personale Rilevante di Intesa Sanpaolo Vita" definite in coerenza con l'omologo documento redatto a livello di Gruppo Assicurativo e in ottemperanza all'articolo 5 c.2 lett. i) del Regolamento 38. Gli esiti del processo di individuazione del Personale rilevante sono periodicamente rivisti, resi noti, motivati e formalizzati nella presente "Relazione sulla Remunerazioni di Intesa Sanpaolo Vita" presentata annualmente all'Assemblea.

Nell'ambito del Personale Rilevante rientrano i Titolari delle Funzioni Fondamentali e il personale più elevato delle Funzioni Fondamentali, cui spetta una retribuzione articolata in componente fissa e componente variabile.

In particolare, per tali figure sono previste indennità di ruolo la cui ratio risiede nella necessità di garantire a questa popolazione un adeguato livello in termini di remunerazione complessiva, considerato che il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è stato per questi soggetti limitato al 33% (cap).

Tale indennità di ruolo si configura come remunerazione fissa in quanto:

- assegnata ai Titolari delle Funzioni Fondamentali e al personale più elevato delle Funzioni Fondamentali appartenenti a predeterminate fasce di Global Banding<sup>2</sup>;
- non collegata ad alcun tipo di indicatore di performance;
- definita in modo univoco in percentuale della retribuzione annua lorda e differenziata in funzione della fascia di Global Banding di appartenenza;
- comunicata agli interessati tramite lettera individuale;
- riconosciuta fintanto che la persona risiede nel ruolo identificato come Titolare appartenente alle Funzioni Fondamentali e al personale più elevato delle Funzioni Fondamentali e alle predefinite fasce di Global Banding.

Si ribadisce in ultimo quanto già illustrato nell'ambito della Sezione I, vale a dire che l'adozione di un sistema di governo societario "rafforzato" comporta per Intesa Sanpaolo Vita:

- che la componente variabile preveda una quota pari ad almeno il 50% costituita da azioni o strumenti a esse collegati (o, se del caso, altri strumenti non monetari) o da strumenti che riflettono la capacità di creazione di valore a lungo termine, la consistenza patrimoniale e le prospettive reddituali; al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di lungo periodo dell'impresa, i premi in azioni o strumenti ad esse collegati o, in ogni caso, gli strumenti finanziari in oggetto dovranno essere soggetti a un'adeguata politica di conservazione (come tali, soggetti a un divieto di vendita o a un periodo di mantenimento adeguati, individuati e formalizzati nella politica di remunerazione, dove

---

<sup>2</sup> Il Sistema di Global Banding adottato da Intesa Sanpaolo Vita, in linea con quanto previsto dal Gruppo Assicurativo e dal Gruppo Intesa Sanpaolo, si basa sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation).



si dovrà dare altresì evidenza dei criteri utilizzati per l'individuazione dell'adeguatezza di tale periodo);

- che, al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Società:
  - o la componente variabile sia soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito e il differimento sia definito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni;
  - o qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato della remunerazione complessiva, la percentuale da differire non sia inferiore al 60% e sia differita per almeno 5 anni.

## 9.2. Modello organizzativo di Intesa Sanpaolo Vita per i Fondi Pensione Aperti

A integrazione di quanto indicato nella Sezione 2, si illustrano di seguito gli organi e le strutture con competenze dedicate per i Fondi pensione o le competenze specifiche in materia di Fondi Pensione Aperti degli organi già ivi descritti.

**Consiglio di Amministrazione:** ha il compito di definire e adottare le linee guida in materia di investimenti dei Fondi Pensione Aperti. A tal fine esamina ed eventualmente approva le proposte di operatività strategica formulate dall'unità organizzativa Investimenti ed analizza le raccomandazioni del Comitato Investimenti. Quando eventualmente richiesto dal Comitato Investimenti, delibera l'affidamento e la revoca dei mandati di gestione a soggetti professionali abilitati (Banche, Sgr, Sim, Compagnie di Assicurazione). Ha il compito di rivedere ed eventualmente modificare, con cadenza almeno triennale, le linee guida in materia di investimenti contenute nelle Politiche di investimento dei Fondi, di valutare e disciplinare gli eventuali conflitti di interesse e l'adozione di eventuali codici etici. Esercita un costante controllo sulla gestione finanziaria e dei singoli mandati, avvalendosi delle attività e della reportistica periodica prodotta da parte dell'unità organizzativa Investimenti ed approva le procedure interne di controllo della gestione stessa. Definisce la strategia in materia di diritti di voto spettanti al Fondo.

**Comitato Investimenti:** Ha il compito di impostare e definire le strategie di investimento, formulando le raccomandazioni per il Consiglio di Amministrazione e valutando le proposte formulate dall'unità organizzativa Investimenti e, laddove applicabile, dell'Organismo di rappresentanza. Propone al Consiglio di Amministrazione l'affidamento e la revoca dei mandati di gestione a soggetti professionali abilitati (Banche, Sgr, Sim, Compagnie di Assicurazione), chiedendo, in caso di necessità, il suo intervento.

**Comitato Rischi:** Ha il compito di verificare e discutere le proposte di aggiornamento delle linee guida in materia di investimenti da proporre al Consiglio di Amministrazione.

**Depositario:** Controlla come vengono effettuati gli investimenti da parte dei gestori delegati finanziari. In particolare, valuta la coerenza tra le decisioni di investimento prese dai gestori e il Regolamento dei Fondi Pensione e verifica che ogni singolo investimento compiuto dal gestore sia svolto nel rispetto dei vincoli e limiti previsti dalla legge e dei vincoli e limiti previsti dai Regolamenti. Il depositario provvede alla verifica dei limiti previsti dalla normativa e di quelli previsti dalle singole linee di investimento (controllo limiti ex-ex post). Ricalcola i NAV sia a fini di controllo limiti sia per verificare che sia stato calcolato correttamente dai soggetti incaricati della gestione.



**Investimenti:** L'unità organizzativa svolge l'attività di istruttoria per la selezione dei gestori finanziari e sottopone al Comitato Investimenti le proposte di affidamento in gestione. Illustra al Comitato Investimenti o al Consiglio di Amministrazione i nuovi sviluppi dei mercati e propone le eventuali modifiche alla politica di investimento. Collabora con i soggetti coinvolti nel processo di investimento al fine di fornire il supporto necessario circa gli aspetti inerenti alla strategia da attuare e i risultati degli investimenti. Verifica, attraverso la stesura di una relazione periodica, almeno semestrale, che può demandare al soggetto incaricato della gestione, l'andamento di ogni singolo comparto, compresi gli investimenti effettuati e ne illustra l'attività ai Responsabili dei Fondi Pensione e al Consiglio di Amministrazione, valutando che il grado di rischio-rendimento sia coerente con quanto previsto. Verifica insieme alla Funzione Risk Management che le attività di ogni singolo comparto si svolgano nel rispetto dell'ordinamento interno che recepisce le regole stabilite dalla normativa di settore. Controlla il rispetto degli eventuali codici etici adottati ed approvati dal Consiglio di Amministrazione. Propone al Comitato Investimenti e al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche alla politica di investimento in relazione all'andamento dei mercati finanziari, anche a fronte di cambiamenti negli scenari attesi. Cura insieme alla Funzione Risk Management l'aggiornamento delle politiche di investimento da proporre al Comitato per il Controllo interno e i rischi e al Consiglio di Amministrazione.

**Soggetti incaricati della gestione:** Il gestore delegato provvede, nell'ambito della propria attività, a definire il portafoglio strategico in coerenza con gli indirizzi generali di investimento e con le indicazioni operative definite nel mandato di gestione. In seguito a questa attività individua le operazioni da effettuare sui vari portafogli. Il gestore delegato periodicamente rendiconta all'unità organizzativa Investimenti ed al Comitato Investimenti l'attività di gestione svolta, illustrando il contenuto dei portafogli ed i loro rendimenti. Il gestore delegato provvede alla verifica dei limiti di legge e di quelli specifici delle singole linee prima ancora di eseguire gli ordini (controllo limiti ex ante). Se richiesto, esercita il diritto di voto spettante al soggetto istitutore del Fondo inerente i titoli oggetto della gestione, secondo le istruzioni vincolanti impartite dal Consiglio di Amministrazione.

**Back office Titoli:** È l'unità che ha il compito di verificare il rispetto degli standard qualitativi e quantitativi stabiliti nell'ambito delle convenzioni sottoscritte e, in special modo, nei mandati di gestione. Provvede inoltre al calcolo della quota, dividendo il valore complessivo netto di ciascun comparto per il numero complessivo delle quote in possesso degli iscritti.

**Risk Management:** Controlla il rispetto dei limiti operativi deliberati (controllo limiti ex post), propone strumenti e metodologie idonei per la valutazione e la gestione dei rischi finanziari, propone interventi volti a migliorare il profilo di rischio e svolge un'attenta attività di analisi e di monitoraggio dei rischi connessi all'attività di investimento. Predisporre, insieme all'unità organizzativa Investimenti, le modifiche periodiche alle Politiche di investimento dei Fondi, in conformità con la politica di investimento generale.

**Responsabili dei Fondi Pensione:** vigilano sull'osservanza della normativa e dei rispettivi Regolamenti nonché sul rispetto delle buone pratiche e dei principi di corretta amministrazione del Fondo Pensione nell'esclusivo interesse degli aderenti e dei beneficiari, sulla gestione finanziaria, anche nel caso di conferimento a terzi di deleghe di gestione, con riferimento ai controlli sulle politiche di investimento. Vigila inoltre che i rischi assunti con gli investimenti effettuati siano correttamente identificati, misurati e controllati e che siano coerenti con gli obiettivi perseguiti dalla politica di investimento. Analizza, con il supporto delle unità organizzative coinvolte, eventuali proposte di cambiamento della strategia finanziaria.

Presentano al Consiglio di Amministrazione del Fondo la relazione semestrale e quella annuale per COVIP che illustra le attività svolte.

### **9.3. Sistema di trasmissione delle informazioni di Intesa Sanpaolo Vita per i Fondi Pensione Aperti**

Fermo quanto previsto alla Sezione 3 e a integrazione di quanto ivi indicato, si rappresenta che il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo Vita stabilisce che siano in essere, ciascuno in ragione della propria competenza, i flussi informativi periodici verso i Responsabili dei Fondi Pensione provenienti dalle unità organizzative Legale e Societario, Contabilità tecnica, Group Financial Reporting, Gestione tecnica, Gestione Reclami e Qualità del Servizio e dalle Funzioni Risk Management e Compliance, volti a garantire l'attendibilità e l'integrità dei dati e delle informazioni, anche contabili, inerenti ai profili gestionali dei fondi pensione, per una sana e prudente gestione ed un controllo trasparente dei Fondi Pensione.

La Funzione Audit invia ai Responsabili dei Fondi Pensione la propria relazione sulle attività svolte, per la parte relativa alla gestione dei fondi stessi.

### **9.4 Il sistema di gestione dei rischi di Intesa Sanpaolo Vita per i Fondi Pensione Aperti**

Il processo di gestione dei rischi descritto nella Sezione 4 si applica anche con riferimento ai Fondi Pensione.

### **9.5 Il sistema di controllo interno di Intesa Sanpaolo Vita per i Fondi Pensione Aperti**

Fermo quanto previsto dalla Sezione 5 e a integrazione di quanto ivi indicato, con riferimento ai Fondi Pensione si precisa che la Società ha provveduto a nominare per ciascun Fondo Pensione un Responsabile (di seguito solo "Responsabile") che svolge la sua attività in modo autonomo e indipendente, avvalendosi della collaborazione delle strutture organizzative della Società stessa.

La Società mantiene i rapporti con il Responsabile, inviando i flussi informativi ricorrenti e rispondendo alle richieste informative non ricorrenti al Responsabile. Il Responsabile può assistere alle riunioni dell'organo amministrativo e di quello di controllo della Società per le materie inerenti ai Fondi Pensione Aperti per il quale svolge il suo incarico.

Il Responsabile del Fondo Pensione Aperto vigila:

- sulla gestione finanziaria del Fondo Pensione Aperto anche nel caso di conferimento a terzi di deleghe di gestione;
- sulla gestione amministrativa, anche nel caso di conferimento a terzi di deleghe di gestione;
- sulle misure di trasparenza adottate nei confronti degli aderenti;
- sul rispetto delle deliberazioni della COVIP e verifica che vengano inviate alla stessa le segnalazioni, la documentazione e le relazioni richieste dalla normativa e dalle istruzioni emanate in proposito;
- sull'adeguatezza della procedura di gestione dei reclami;

e verifica:

- le soluzioni adottate dalla Compagnia per identificare le situazioni di conflitti di interesse e per evitare che le stesse arrechino pregiudizio agli aderenti;
- la corretta esecuzione del contratto per il conferimento dell'incarico di depositario;
- le condizioni per l'erogazione delle rendite e, ove presenti, delle condizioni relative alle prestazioni di invalidità e premorienza;

Inoltre, predispone la relazione annua per la COVIP e, se presente, per l'Organismo di Rappresentanza.

#### **9.6. Requisiti di idoneità alla carica**

La Società adotta una Politica per l'identificazione e la valutazione del possesso dei requisiti di idoneità alle cariche tra i cui obiettivi, come sopra anticipato, rientrano la definizione dei soggetti di cui la Società valuta i requisiti (compresi il Responsabile delle forme pensionistiche complementari e l'Organismo di Rappresentanza), la declinazione dei requisiti da verificare e la modalità di verifica dei requisiti stessi.

#### **9.7 Funzioni Fondamentali di Intesa Sanpaolo Vita per i Fondi Pensione Aperti**

Le Funzioni Audit e Risk Management svolgono le attività di propria competenza nel rispetto della normativa di vigilanza e nei termini indicati alla Sezione 7, anche con riferimento ai Fondi Pensione.

La Società si è strutturata in modo da assicurare il presidio del rischio di non conformità. In tale accezione, la Funzione Compliance - istituita presso la Società ai sensi del Reg. 38 - svolge un presidio con riferimento al rischio di non conformità.

#### **9.8. Rispetto delle disposizioni normative in merito al governo societario di Intesa Sanpaolo Vita per i Fondi Pensione Aperti**

Anche per i Fondi Pensione Aperti trovano applicazione le disposizioni di cui alla Sezione 8.