
Relazione del Consiglio di Gestione

Punto 3 all'ordine del giorno

Remunerazioni e azioni proprie:

a) Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata a deliberare, ai sensi dell'Articolo 7.3 dello Statuto (nel testo approvato dall'Assemblea del 26 febbraio 2016), in merito alle politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione.

Si richiama al riguardo quanto riportato nell'ambito della "Relazione sulle Remunerazioni" di Intesa Sanpaolo, redatta in ottemperanza all'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob e approvata dal Consiglio di Sorveglianza nella riunione del 15 marzo 2016.

Detta Relazione - alla quale si fa pertanto rinvio per ogni dettaglio - è a disposizione del pubblico, secondo quanto previsto dalla vigente normativa, presso la Sede sociale, nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo www.emarketstorage.com) e nel sito internet group.intesasanpaolo.com.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a deliberare in merito all'approvazione delle politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione di Intesa Sanpaolo – con specifico riguardo ai criteri generali, ai compensi fissi per lo svolgimento di particolari incarichi, all'indennità di fine rapporto e alle coperture assicurative – nei termini descritti nella Sezione I, 2 della Relazione sulle Remunerazioni - "La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione".

15 marzo 2016

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente - Gian Maria Gros-Pietro

b) Determinazione del compenso dei Consiglieri di Amministrazione (ai sensi degli artt. 16.2 - 16.3 dello Statuto, nel testo approvato dall'Assemblea del 26 febbraio 2016)

Signori Azionisti,

a seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2016/2017/2018 e sulla base di quanto deliberato dalla presente Assemblea al precedente punto all'ordine del giorno in merito alle Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, si rende necessario provvedere alla determinazione del compenso spettante ai componenti dell'Organo.

Al riguardo, Vi rammentiamo che, secondo quanto previsto dall'Articolo 16.1 dello Statuto, "ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio"; inoltre, ai sensi dell'Articolo 16.2, "l'Assemblea, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, determina in misura fissa, nel rispetto della normativa vigente, un compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione, stabilito per l'intero loro periodo di carica, e, inoltre, il compenso additivo della carica di Presidente e di Vice-Presidente".

L'Articolo 16.3, infine, prevede che "competete all'Assemblea stabilire, all'atto della nomina del Comitato per il Controllo sulla Gestione e per l'intero periodo della carica, un compenso specifico per i componenti di tale Comitato, determinato in ogni caso in misura fissa e in uguale misura capitaria, ma con un'apposita maggiorazione per il Presidente".

In relazione a quanto precede, Vi invitiamo ad assumere determinazioni puntuali sui compensi da riconoscere, per l'intero periodo di carica, ai Consiglieri di Amministrazione; in particolare Vi invitiamo a stabilire, fermo restando il rimborso delle spese sostenute per ragione dell'ufficio:

- il compenso a favore di ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che non sia anche componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione,
- il compenso additivo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione,
- il compenso additivo per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione,
- il compenso specifico per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che sia anche componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione, eventualmente anche in forma di gettoni di presenza a fronte dell'effettiva partecipazione alle riunioni del Comitato stesso,
- il compenso additivo per il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

In favore dei Consiglieri di Amministrazione opererebbe inoltre l'estensione dell'assicurazione per la responsabilità civile sulla base della polizza "D&O", di cui alla proposta di Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione.

Vi segnaliamo infine che, ai sensi delle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, contenute nella Circolare n. 285/2013, "ai componenti dell'organo con funzione di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile".

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad assumere le relative determinazioni.

15 marzo 2016

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente - Gian Maria Gros-Pietro

c) Politiche di remunerazione 2016 relative ai dipendenti e ai collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata a deliberare con voto vincolante, ai sensi dell'Articolo 7.3 dello Statuto (nel testo approvato dall'Assemblea del 26 febbraio 2016), in ottemperanza a quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza (Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Titolo IV - Capitolo 2 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 2 dicembre 2014 e adottate in applicazione della "Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013" - c.d. CRD IV, pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 giugno 2013), in merito alle politiche di remunerazione per il 2016 relativamente ai dipendenti e ai collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato.

Inoltre, ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998, l'Assemblea è chiamata ad esprimere il proprio voto in merito alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle politiche di remunerazione. La deliberazione non è vincolante.

Si evidenzia al riguardo che le politiche di remunerazione per il 2016 riguardanti i dipendenti e i collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato nonché le informazioni sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle politiche di remunerazione sono riportate nell'ambito della "Relazione sulle Remunerazioni" di Intesa Sanpaolo, redatta in ottemperanza al predetto art. 123-ter e all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob ed approvata, per quanto di competenza, dal Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Consiglio di Gestione, nella riunione del 15 marzo 2016.

La Relazione sulle Remunerazioni - alla quale si fa pertanto rinvio per ogni dettaglio - è a disposizione del pubblico, secondo quanto previsto dalla vigente normativa, presso la Sede sociale, nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo www.emarketstorage.com) e nel sito internet group.intesasanpaolo.com.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a:

- deliberare con voto vincolante in merito alle politiche di remunerazione per il 2016 relativamente ai dipendenti e ai collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, come descritte nella Sezione I, 4 della Relazione sulle Remunerazioni - "La politica di remunerazione relativa ai dipendenti e ai collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato";
- deliberare, con voto consultivo, in merito alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle politiche di remunerazione, come descritte nella Sezione I, 1 della Relazione sulle Remunerazioni - "Le procedure di adozione e attuazione delle politiche di remunerazione".

15 marzo 2016

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente - Gian Maria Gros-Pietro

d) Innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa per specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare in merito alla proposta di innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa per specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni (Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Titolo IV – Capitolo 2 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 2 dicembre 2014 e adottate in applicazione della "Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013" - c.d. CRD IV, pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 giugno 2013).

In particolare, il limite massimo previsto nei criteri generali (1:1) è incrementato a 2:1, come previsto da CRD IV, consentito da Banca d'Italia e sottoposto alla Vostra approvazione vincolante a maggioranza qualificata dell'Assemblea, per specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business:

- filiera dei gestori dell'Asset Management sia nella Divisione Asset Management (escluso AD/DG di Eurizon) che in ISP Vita;
- filiere del c.d. "Investment Banking" (Strutture: Global Markets e Corporate & Strategic Finance; escluso DG di BIM) e gli Industry Leader di International Network & Global Industries, Corporate e Public Finance, Financial Institutions;
- responsabile Direzione e risorse appartenenti ai Servizi Money Market e Pagamenti, Gestione Portafogli, Tesorerie Estere, Finanza MLT nella Direzione Tesoreria, in quanto tali professionalità sono assimilabili a quelle dell'Investment Banking;
- filiera dei Private Banker (escluso DG di ISPB).

L'esigenza aziendale di differenziare il limite massimo della remunerazione variabile per questi cluster di popolazione ha molteplici razionali.

Innanzitutto, tali cluster appartengono a business particolarmente rilevanti, in termini attuali e prospettici, per la realizzazione del Piano d'Impresa 2014-2017 e contribuiscono in modo importante ai risultati del Gruppo, in termini sia di proventi operativi netti sia di risultato corrente al lordo delle imposte.

Inoltre, tali segmenti di business, intensamente people-based, sono caratterizzati da un elevato grado di competitività sulle risorse, quindi ad alto rischio di retention e a elevata difficoltà di attraction, elemento particolarmente rilevante in contesti di crescita.

In termini di compensation, il contesto competitivo di riferimento è disomogeneo, considerato che:

- nell'ambito delle banche con sede nella UE, ben 13 su 14 player¹ hanno richiesto, e ottenuto, l'innalzamento del cap al 2:1;
- importanti operatori sono localizzati in Svizzera o negli Stati Uniti e, quindi, non hanno vincoli di cap alla remunerazione variabile; la natura globale di questi business amplia il loro potere di attraction sui migliori talenti anche al di fuori dei confini domestici;
- gli Asset Manager sono per lo più indipendenti, nel senso che non appartengono a grandi gruppi bancari, non hanno limiti alla remunerazione variabile e si pongono, quindi, come operatori molto aggressivi nella people competition, spesso in maniera non correlata alla dimensione aziendale.

Tale previsione garantisce, in ogni caso, il rispetto della normativa prudenziale dato che:

- impatta un numero limitato di persone;
- non comporta un aumento delle risorse destinate alla remunerazione variabile, in quanto non incide sul meccanismo di funding strutturato ex ante del Sistema di Incentivazione, ma implica soltanto una diversa distribuzione e differenziazione dei premi in favore delle persone di maggior talento all'interno dei suddetti business (tra l'altro, in coerenza con la cultura di questi);
- la stretta correlazione tra premi e tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità è garantita a molteplici livelli dal collegamento del Sistema di Incentivazione con il RAF, ovvero:

¹ Société Générale, Crédit Agricole, BNP Paribas, Natixis, Deutsche Bank, UniCredit, UBI Banca, Mediobanca, Lloyds Banking Group, HSBC, Barclays, Banco Santander, BBVA.

-
- rispetto dei limiti di CET1 e NSFR previsti dal RAF quali condizioni preliminari di accesso al Sistema (e di Malus Condition nella liquidazione delle quote differite dei premi);
 - derivazione dei KPI dal Budget, il cui processo di definizione prevede l'assunzione dei limiti generali e specifici previsti dal RAF quali vincoli.

Al momento della presentazione della proposta, le risorse del Gruppo interessate dall'innalzamento del cap sono 2.236, di cui:

- 581 per l'Asset Management, di cui 11 Risk Taker;
- 866 nel Private Banking, di cui 32 Risk Taker;
- 644 per l'Investment Banking e Industry Leader, di cui 51 Risk Taker;
- 145 nella Tesoreria, di cui 7 Risk Taker;

In termini complessivi, queste risorse equivalgono circa al 3,4% della popolazione del Gruppo e al 31% del perimetro dei Risk Taker.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare con delibera vincolante la proposta di innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa da 1:1 a 2:1, limitatamente alle filiere professionali dell'Asset Management, del Private, dell'Investment Banking e degli Industry Leader nei termini illustrati.

23 febbraio 2016

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente - Gian Maria Gros-Pietro

e) Approvazione del Sistema di Incentivazione basato su strumenti finanziari e autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito al Sistema di Incentivazione (successivamente anche "Sistema") del Gruppo Intesa Sanpaolo, destinato ai cosiddetti "Risk Takers", e ai manager o professional che eventualmente maturino "bonus rilevanti", come più avanti dettagliato, che prevede il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo da acquistare sul mercato, come richiesto dalle Disposizioni in tema di remunerazioni, previa Vostra specifica autorizzazione.

Negli ultimi anni, infatti, il tema delle remunerazioni delle società quotate e, più in particolare, del settore finanziario è stato trattato con crescente attenzione dagli organismi internazionali e dai regolatori, con l'obiettivo di orientare gli emittenti e gli intermediari ad adottare sistemi retributivi coerenti con i principi – che sono stati rafforzati anche a seguito della crisi economica e finanziaria – riguardanti il processo di elaborazione e approvazione delle politiche di remunerazione, la struttura dei compensi, la loro trasparenza.

In particolare, secondo tali principi, i sistemi di remunerazione devono tenere conto dei rischi, attuali e prospettici, del livello di patrimonializzazione di ciascun intermediario e garantire remunerazioni basate su risultati effettivamente conseguiti.

A partire dal 2011 è stato definito da parte delle Autorità nazionali un quadro di regole significativo anche in adesione alle norme comunitarie adottate in materia.

La Banca d'Italia, con provvedimento in data 30 marzo 2011, ha emanato Disposizioni che, oltre a subordinare l'erogazione di quota parte del bonus in strumenti finanziari, dettano una disciplina armonizzata delle politiche, dei sistemi e delle prassi di remunerazione nelle banche per quanto riguarda il relativo processo di elaborazione e controllo, la struttura dei compensi e gli obblighi di informativa al pubblico. L'Autorità di Vigilanza ha rafforzato il presidio su quest'ultimo tema inserendo i sistemi e le prassi di remunerazione tra le informazioni da pubblicare nell'ambito dell'informativa al pubblico "Pillar 3", di cui alla Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006.

Nel corso del 2014, l'Unione Europea ha provveduto a emanare, su proposta dell'EBA, le nuove "norme tecniche di regolamentazione" (Regulatory Technical Standards - RTS), relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker").

Infine, Banca d'Italia, in applicazione della "Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013" (c.d. CRD IV), pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 giugno 2013, ha provveduto ad aggiornare e pubblicare le "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Titolo IV – Capitolo 2 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 2 dicembre 2014.

Il Sistema proposto risulta pienamente coerente con le suddette disposizioni normative, con particolare riferimento a:

- l'individuazione dei cosiddetti Material Risk Takers, ovvero coloro le cui scelte incidono in modo significativo sul profilo di rischio della banca, ai quali devono essere applicate specifiche regole retributive in termini di corresponsione del compenso variabile;
- il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione, opportunamente bilanciata;
- la struttura della componente variabile, di cui:
 - a. almeno il 40% deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo non inferiore a 3 anni (percentuale elevabile al 60% e per un periodo non inferiore a 5 anni per gli amministratori con incarichi esecutivi, le posizioni apicali e i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica per un periodo non inferiore a 5 anni);

-
- b. almeno il 50% deve essere erogata in azioni o strumenti ad esse collegati; detta percentuale si applica, nella medesima proporzione, sia alla parte della componente variabile differita, sia a quella non differita (cosiddetta upfront);
 - la presenza di uno specifico meccanismo di retention (non inferiore a 2 anni per la componente upfront, più breve per la parte differita) degli strumenti finanziari di cui al punto b.

Si evidenzia pertanto che il sistema di incentivazione proposto risulta qualificabile come piano di compenso basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis, comma 1 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

In conformità a quanto previsto dall'art. 84 bis del Regolamento Emittenti emanato dalla Consob, le caratteristiche del sistema di incentivazione sono illustrate in dettaglio nell'apposito Documento informativo di seguito riportato, di cui la presente relazione costituisce parte integrante.

A tale riguardo il Sistema è da considerarsi "di particolare rilevanza" in quanto rivolto, tra gli altri, a soggetti che svolgono funzioni di direzione e, più in generale, a dirigenti con responsabilità strategiche che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo.

Poiché la Società allo stato non ha in portafoglio un numero sufficiente di azioni proprie per assicurare l'attuazione del Sistema, si ritiene opportuno chiedere autorizzazione all'Assemblea degli azionisti di Intesa Sanpaolo ai sensi degli artt. 2357 e seguenti del codice civile affinché la Società possa acquistare le azioni proprie necessarie ed assegnarle ai propri dipendenti e collaboratori e agli amministratori, dipendenti e collaboratori di società controllate, in attuazione del sistema di remunerazione variabile illustrato.

A questi fini l'autorizzazione è richiesta per l'acquisto, anche in più tranches, di azioni ordinarie del valore nominale di Euro 0,52 ciascuna, fino ad un numero massimo di azioni ordinarie e ad una percentuale massima del capitale sociale di Intesa Sanpaolo determinato dividendo l'importo omnicomprensivo di euro 22.000.000 circa per il prezzo ufficiale registrato dalla stessa azione il 27 aprile 2016 (data dell'Assemblea). Il suddetto importo comprende pertanto sia la quota destinata a dipendenti di Intesa Sanpaolo sia quella per dipendenti delle società dalla stessa direttamente e/o indirettamente controllate. Dette società completeranno, entro la data di avvio del piano di acquisto a livello di Gruppo, l'iter di richiesta di analogo autorizzazione alle relative assemblee, ovvero ai relativi competenti organi deliberanti in materia.

Il capitale sociale sottoscritto e versato di Intesa Sanpaolo ammonta a Euro 8.731.874.498,36, diviso in n. 16.792.066.343 azioni del valore nominale di Euro 0,52 ciascuna, di cui n. 15.859.575.782 azioni ordinarie e n. 932.490.561 azioni di risparmio non convertibili.

Il numero massimo di azioni ordinarie di cui si chiede l'autorizzazione all'acquisto ai sensi dell'art. 2357 c.c. rientra pertanto nei limiti di legge, tenendosi conto anche delle azioni eventualmente possedute da società controllate.

L'acquisto di azioni proprie avverrà entro i limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio approvato al momento dell'effettuazione delle operazioni di acquisto.

L'autorizzazione all'acquisto viene richiesta per il periodo massimo di 18 mesi consentito dalla normativa applicabile e a far data dalla delibera dell'Assemblea ordinaria.

L'organo collegiale potrà procedere alle operazioni di acquisto autorizzate, a ciò opportunamente delegando il Consigliere delegato e CEO, che si avvarrà delle competenti funzioni aziendali, in una o più volte e in ogni momento.

L'autorizzazione alla disposizione delle azioni proprie acquistate come sopra è richiesta nei limiti temporali necessari all'attuazione del Piano.

Il Consiglio di Gestione propone che l'acquisto avvenga, nel rispetto delle eventuali prescrizioni regolamentari o prassi di mercato ammesse, ad un prezzo, al netto degli ordinari oneri accessori, individuato di volta in volta, entro un minimo e un massimo determinabili secondo i seguenti criteri:

- il corrispettivo minimo di acquisto non dovrà essere inferiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà

-
- registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione di acquisto, diminuito del 10%;
- il corrispettivo massimo di acquisto non dovrà essere superiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione di acquisto, aumentato del 10%.

In ogni caso, il prezzo non potrà essere superiore al più elevato tra quello dell'ultima operazione indipendente e quello corrente dell'offerta in acquisto indipendente più elevata nel mercato.

Gli acquisti saranno effettuati sul mercato regolamentato - ai sensi dell'art. 144-bis, lett. b), del Regolamento Emittenti - nel pieno rispetto della normativa sulla parità degli azionisti, delle misure di prevenzione degli abusi di mercato e delle relative prassi di mercato ammesse dalla Consob.

Le azioni ordinarie acquistate in base all'autorizzazione oggetto della presente proposta saranno assegnate ai beneficiari nei termini e alle condizioni previste dal Sistema. L'assegnazione delle azioni avverrà a titolo gratuito, a un valore per i beneficiari calcolato nel rispetto di quanto disciplinato dalle normative fiscali e contributive tempo per tempo vigenti.

Nel caso in cui le azioni acquistate dovessero risultare eccedenti rispetto alle effettive esigenze di servizio del Sistema, la Società potrà alienarle sul mercato regolamentato con le medesime modalità previste per gli acquisti e a un prezzo non inferiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione diminuito del 10%, ovvero conservarle a servizio di eventuali futuri piani di incentivazione.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Sistema di Incentivazione basato su azioni per l'esercizio 2015, nonché la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, il tutto nei termini illustrati.

23 febbraio 2016

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente - Gian Maria Gros-Pietro

DOCUMENTO INFORMATIVO

Ai sensi dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato

relativo al

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

23 febbraio 2016

Premessa

Il Documento Informativo è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informativa sul sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari (di seguito il "Sistema"), in ossequio a quanto previsto dall'art. 84-bis, comma 1 del Regolamento Emittenti.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede legale di INTESA SANPAOLO, in Torino, Piazza San Carlo, 156, nonché sul sito internet group.intesasanpaolo.com. Il Documento Informativo è stato altresì inviato a Borsa Italiana S.p.A. e contestualmente trasmesso a Consob. La pubblicazione del Documento ha formato oggetto di comunicato al mercato.

L'Assemblea ordinaria chiamata a deliberare circa l'approvazione del Sistema è stata convocata per il 27 aprile 2016 (in unica convocazione).

Soggetti destinatari

Il Sistema è rivolto ai Risk Takers, in applicazione delle Disposizioni di Vigilanza e dei Regulatory Technical Standards - RTS², identificati mediante il processo di autovalutazione istruito, indirizzato e coordinato dalla Capogruppo nonché, in conformità con le Politiche di Remunerazione 2015 del Gruppo, ai manager o professional percettori di eventuali "bonus rilevanti".

L'applicazione dei RTS ha portato all'identificazione di circa 300 Risk Takers, sulla base di criteri qualitativi e quantitativi; le Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni identificano, tra i Risk Takers, un ulteriore cluster rappresentato dai c.d. "Risk Takers Apicali"³:

- Consigliere Delegato e CEO;
- Direttore Generale;
- Responsabili delle Divisioni e della Capital Light Bank;
- il Chief Operating Officer, il Chief Financial Officer, il Chief Lending Officer, il Chief Governance Officer, il Chief Innovation Officer, il Chief Risk Officer, il Chief Compliance Officer;
- Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- Responsabili delle Direzioni centrali a riporto diretto del Consigliere Delegato, del Presidente del Consiglio di Gestione e del Presidente del Consiglio di Sorveglianza.

Nel novero dei beneficiari rientrano, pertanto, i Dirigenti che hanno regolare accesso ad informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future dell'emittente.

Rientrano tra i destinatari del Piano i responsabili apicali e i diretti riporti delle Funzioni Aziendali di Controllo, per i quali rimangono confermate, nel rispetto delle disposizioni emanate da Banca d'Italia, le specificità relative ai parametri oggetto di incentivazione.

Dette figure rivestono cruciale importanza nell'ambito dei processi aziendali, soprattutto alla luce degli insegnamenti ricavati dalla crisi finanziaria, stante la responsabilità attribuita loro di assicurare la corretta rappresentazione dei risultati economici e patrimoniali e di garantire un'efficace attività di misurazione e controllo dell'esposizione di Gruppo alle diverse tipologie di rischio (mercato, credito, tasso, liquidità, operativo e paese), ivi compreso il rischio di non conformità alle norme.

Si ritiene corretto che i responsabili apicali e i diretti riporti delle Funzioni Aziendali di Controllo, in quanto parte della componente manageriale del Gruppo, possano partecipare e usufruire dei medesimi meccanismi di incentivazione, assicurando che l'entità dei relativi premi dipenda strettamente, come richiesto dai Regolatori, dalla qualità dei compiti svolti con riferimento alle attività sopra indicate e contemperandone il collegamento con i risultati economici della Società.

Tra i soggetti destinatari del Sistema sono inclusi, infine, i manager o professional a cui sia riconosciuto un "Bonus Rilevante", ovvero superiore alla soglia di 80.000 € e superiore al 100% della remunerazione fissa.

L'indicazione dei destinatari è riportata nella Tabella allegata.

Ragioni che motivano l'adozione del piano

I piani di incentivazione sono finalizzati, in linea generale, alla fidelizzazione del personale, ne sostengono la motivazione al conseguimento degli obiettivi della società e, qualora prevedano il ricorso a strumenti finanziari, rafforzano l'allineamento tra comportamenti del Management, interessi degli Azionisti e risultati di medio/lungo periodo, consentendo inoltre la diretta partecipazione dei dirigenti al rischio d'impresa.

In tale ottica, detti piani costituiscono, nel Gruppo Intesa Sanpaolo, parte integrante del sistema di remunerazione del Management e del Restante Personale operando, in piena coerenza con l'investimento

² Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014 che integra la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

³ Tale cluster include, ma non esaurisce, i Dirigenti con Responsabilità Strategica del Gruppo al quale appartiene anche il Responsabile della Direzione Centrale Affari Societari e Partecipazioni

nelle iniziative di valorizzazione del capitale umano in un quadro di sviluppo sostenibile nel tempo e di forte responsabilizzazione verso tutti gli stakeholders, attraverso l'incentivazione al raggiungimento di obiettivi individuati dalle competenti funzioni aziendali tra gli indicatori che meglio riflettono la redditività nel tempo del Gruppo, tenendo altresì conto dei rischi assunti, del costo del capitale, della liquidità e del livello di patrimonializzazione necessari a fronteggiare le attività intraprese.

L'articolazione del meccanismo incentivante è altresì funzionale al rispetto delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia, allorché richiedono che l'assegnazione di almeno il 50% del variabile maturato dai Risk Taker avvenga in azioni o in strumenti ad esse collegati.

Si precisa che le somme eventualmente corrisposte e il controvalore degli strumenti finanziari attribuiti ai beneficiari saranno assoggettati al regime previdenziale e costituiranno reddito da lavoro dipendente sulla base delle relative normative tempo per tempo vigenti. Da ultimo, si conferma che valutazioni di ordine contabile e fiscale non hanno inciso in modo significativo sulla definizione del Sistema.

Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

Le politiche di remunerazione e incentivazione di Intesa Sanpaolo sono state approvate dal Consiglio di Sorveglianza su proposta del Consiglio di Gestione il 3 marzo 2015 e sottoposte, limitatamente agli ambiti di competenza, a voto consultivo, risultato favorevole, dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2015. I Consigli di Gestione e di Sorveglianza hanno approvato, per quanto di rispettiva competenza, il finanziamento del sistema di incentivazione per il Top Management, i c.d. Risk Takers, i manager o professional a cui sia riconosciuto un "Bonus Rilevante", attuativo di dette politiche, il 17 marzo 2015.

Il Comitato Remunerazioni ne ha esaminato le caratteristiche e i parametri nelle riunioni del 18 e 27 febbraio 2015. Il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo nelle suddette date è oscillato da un minimo di € 2,8844 (quotazione del 18 febbraio 2015) a un massimo di € 2,9785 (in data 27 febbraio 2015).

Il Sistema è relativo al solo esercizio 2015.

Il Sistema di incentivazione in proposta sarà soggetto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il 27 aprile 2016 in unica convocazione.

La proposta di deliberazione che verrà sottoposta alla suddetta Assemblea include il conferimento di apposito mandato al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega, a provvedere a tutto quanto necessario ed opportuno al fine di rendere esecutive le deliberazioni medesime. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione si avvarrà della collaborazione della Direzione Centrale Tesoreria e/o di Banca IMI che avranno anche l'incarico di procedere alla eventuale cessione delle azioni che dovessero eccedere l'effettivo fabbisogno.

La Direzione Centrale Risorse Umane ha il compito di gestire il Sistema supportando il Chief Executive Officer e il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione dei provvedimenti necessari a dare attuazione al Sistema stesso e avvalendosi, a tal fine, della collaborazione di altre funzioni aziendali per le attività di rispettiva competenza.

Le caratteristiche degli strumenti finanziari da attribuire

Il Sistema prevede l'attribuzione ai beneficiari sopra individuati di un premio composto per il 50% da una parte cash e per il 50% da azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, che saranno acquisite sul mercato telematico azionario nel rispetto delle deleghe appositamente fornite dall'Assemblea.

Il 60% dell'intero premio spettante (percentuale ridotta al 40% per i Risk Takers Apicali, esclusi quelli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e per coloro i quali, tra i Risk Taker, maturino un premio superiore al 100% della retribuzione fissa) sarà riconosciuto ai beneficiari l'anno successivo a quello di riferimento (cosiddetta quota upfront) secondo il medesimo rapporto cash / azioni di cui sopra.

La restante parte sarà invece attribuita negli esercizi successivi secondo la seguente articolazione:

- per i Risk Takers Apicali, esclusi quelli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e per coloro i quali, tra i Risk Taker, maturino un premio superiore al 100% della retribuzione fissa, l'orizzonte

temporale di differimento è pari a 5 anni, con una corresponsione in rate del 20% dell'intero premio spettante il primo anno (per il 100% cash) e del 10% dell'intero premio spettante i quattro anni successivi (le prime tre quote interamente in azioni, l'ultima interamente cash);

- per i Risk Takers Apicali appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, per tutti i restanti Risk Takers e i manager o professional a cui sia riconosciuto un "Bonus Rilevante" (quindi, superiore a 80.000€ e al 100% della retribuzione fissa), l'orizzonte temporale di differimento è pari a 3 anni, con una corresponsione in rate del 20% dell'intero premio spettante il premio anno (per il 100% cash) e del 10% dell'intero premio spettante i due anni successivi (entrambe le quote interamente in azioni).

Come prescritto dalle Disposizioni di Vigilanza, ciascuna quota di premio assegnata tramite azioni sarà soggetta ad un vincolo di indisponibilità (cosiddetto periodo di retention) di 2 anni per la quota upfront e di un periodo più breve (pari a 6 mesi) per le quote differite; il periodo di retention decorre dalla data di maturazione del premio. Inoltre nelle Disposizioni di Vigilanza è previsto che sulle quote di premio differite, sulla parte corrisposta cash, possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.

Le azioni tempo per tempo maturate saranno consegnate ai beneficiari solo al termine del periodo di retention sopra descritto e, fatti salvi i casi più avanti descritti, subordinatamente alla permanenza in servizio presso una qualsiasi società del Gruppo.

Alla luce di quanto sopra, le azioni che saranno acquisite su delega assembleare, potranno essere consegnate ai beneficiari a partire dal 2018 (per la parte upfront riferita ai risultati dell'esercizio 2015) e sino al secondo semestre 2020 (per l'ultima tranche differita spettante ai Risk Takers Apicali e per coloro i quali, tra i Risk Taker, maturino un premio superiore al 100% della retribuzione.

Per coloro i quali maturino bonus uguali o inferiori alla soglia di identificazione del c.d. "Bonus Rilevante" e inferiore 100% della retribuzione fissa, la corresponsione avviene interamente in cash ed upfront; ciò in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento, liquidazione in azioni, holding period sarebbero assai poco significative, sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive percepite, al punto da invalidare di fatto il principio ispiratore del meccanismo (correlazione tra ammontare del bonus e assunzione di rischi).

Nel caso particolare in cui il bonus inferiore a 80.000 € risultasse superiore al 100% della retribuzione fissa, la corresponsione avverrà per il 60% up front in contanti e il 40% in un'unica soluzione, sempre in contanti, con 2 anni di vesting, assoggettata ai meccanismi di malus condition e clawback.

Come da prassi ormai consolidata all'interno del Gruppo e in coerenza con le indicazioni dei regolatori in base alle quali il rapporto tra la componente fissa della remunerazione e quella variabile deve essere "opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della banca e delle diverse categorie di personale", il premio teorico erogabile è rapportato al livello della componente fissa della retribuzione di ciascun beneficiario.

Più in dettaglio, i beneficiari possono al massimo percepire una remunerazione variabile, comprensiva del premio assegnato tramite il presente Sistema e della quota annualizzata rinveniente dai Piani di Co-Investimento LECOIP⁴, pari al 50% del pay mix retributivo, innalzato al 67% circa solo per alcune specifiche famiglie professionali.

Alla luce delle indicazioni dei regolatori, i responsabili apicali e i diretti riporti delle Funzioni Aziendali di Controllo, ancorché in parte ricompresi tra i Dirigenti con responsabilità strategica, potranno beneficiare di una parte variabile, inclusa la parte rinveniente dai Piani di Co-Investimento LECOIP, assegnata dal Sistema più contenuta e pari, al massimo, al 33% della remunerazione fissa⁵.

L'attribuzione degli incentivi ai beneficiari è finanziata da un meccanismo strutturato di bonus pool, la cui entità complessiva a livello di Gruppo è correlata, in piena armonia con il criterio di simmetria tra l'entità dei premi corrisposti e l'effettiva performance realizzata, all'andamento di un indicatore economico di sintesi, il Risultato Corrente al Lordo delle Imposte, opportunamente corretto (+/- 10% circa) in relazione a una valutazione della performance relativa di Intesa Sanpaolo verso un panel di peers internazionali e domestici individuati sulla base di comparabilità per dimensione, business mix, mercato dei capitali e dei

⁴ Leveraged Employee Co-Investment Plans, approvati dall'Assemblea degli Azionisti in data 8 maggio 2014, rappresentano la componente variabile a lungo termine, basata su strumenti collegati alle azioni Intesa Sanpaolo, introdotta in concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa 2014-2017.

⁵ Inclusiva dell'indennità di ruolo che rappresenta una quota di remunerazione fissa assegnata in funzione della permanenza nel ruolo, erogata con cadenza mensile, non rappresenta base di calcolo a fini TFR e della previdenza complementare (se il fondo ha come base di calcolo la RAL); sull'importo erogato vengono calcolati i contributi INPS.

talenti.

L'apertura del bonus pool sia a livello di Gruppo che di Struttura è disciplinata dal superamento di una cosiddetta "soglia di accesso" (cancello), espressa ex ante come valore minimo del relativo Risultato Corrente al Lordo delle Imposte.

Il principio di sostenibilità finanziaria è assicurato in ottemperanza a quanto richiesto del Regolatore, dalle seguenti condizioni preliminari:

- Common Equity Tier Ratio (CET1) almeno uguale al limite previsto nel Risk Appetite Framework (RAF);
- Net Stable Funding Ratio (NSFR) almeno uguale al limite previsto nel RAF;
- assenza di perdita oppure Risultato Corrente al Lordo delle Imposte positivo, al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

Il mancato raggiungimento anche di una sola delle condizioni sopra descritte comporta la non attivazione dei sistemi incentivanti per il personale del Gruppo.

I Risk Takers Apicali sono soggetti a una ulteriore condizione rappresentata dal Liquidity Coverage Ratio (LCR), il cui livello deve essere almeno uguale al limite previsto nel RAF.

Superate le suddette condizioni, l'importo complessivamente spettante ai beneficiari è definito, nel rispetto del bonus pool di Gruppo e di Divisione/Business Unit, in funzione della posizione raggiunta da ciascun Manager nel cosiddetto "ranking interno" alla propria Divisione/Business Unit di appartenenza; detto ranking è ottenuto tramite l'ordinamento dei punteggi dei risultati di "schede obiettivo" individuali che misurano la performance su più dimensioni, sia quantitative (redditività, crescita, produttività, costo del rischio/sostenibilità) che qualitative (progetti da Piano d'Impresa 2014-2017, azioni strategiche e qualità manageriali).

Inoltre, ciascuna quota differita è soggetta a meccanismi di correzione ex post – cosiddette "malus condition" – secondo le quali il relativo importo riconosciuto e il numero delle eventuali azioni attribuite potranno essere decurtati, fino ad essere eventualmente azzerati, nell'esercizio a cui la quota differita fa riferimento, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime imposte dal Regolatore, ovvero:

- Common Equity Tier Ratio (CET1) almeno uguale al limite previsto nel RAF;
- Net Stable Funding Ratio (NSFR) almeno uguale al limite previsto nel RAF;
- assenza di perdita oppure Risultato Corrente al Lordo delle Imposte positivo, al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

In particolare, nel caso in cui non si verificano singolarmente la prima o la seconda condizione, la quota differita è ridotta del 50%; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di cui al terzo punto, la quota differita viene azzerata.

In modo simmetrico a quanto previsto per l'attivazione del Sistema, per quanto concerne i Risk Takers Apicali, oltre alle suddette tre condizioni, ne è prevista anche una quarta, relativa alla verifica del LCR rispetto ai limiti previsti nel RAF. Per questa popolazione, nel caso in cui non si verificano singolarmente la prima, la seconda condizione o quella relativa al LCR, la quota differita è ridotta di 1/3; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di cui al terzo punto, la quota differita viene azzerata.

Come già accennato in precedenza, l'erogazione degli incentivi promessi, sia con riferimento alla quota upfront, sia a quella differita, siano esse attribuite in forma cash o mediante azioni, rimane subordinata alla verifica circa la sussistenza del rapporto di lavoro con una delle società appartenenti al Gruppo al momento dell'effettiva corresponsione dell'incentivo, ovvero dell'effettiva consegna delle azioni al termine del periodo di retention. E' infatti prevista la decadenza di qualsiasi diritto a percepire gli incentivi "promessi" in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa dei dipendenti interessati e situazioni similari, mentre potranno essere comunque riconosciute, al termine del periodo di differimento/retention ed eventualmente rapportate al periodo di effettiva permanenza in servizio, le somme/azioni maturate in caso

di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, cessazione per il raggiungimento dei requisiti pensionabili e altre situazioni assimilabili.

Alla luce dei criteri, dei parametri, delle caratteristiche del Sistema e, più in generale, delle informazioni oggi disponibili, è possibile stimare un onere complessivo - comprensivo degli oneri indiretti a carico del datore di lavoro, includendo pertanto anche quanto riferito alla componente cash del premio - per i beneficiari del piano azionario, pari a massimo € 50,4 mln ed equivalente allo 0,9% del costo del personale registrato a livello consolidato nel bilancio riferito all'esercizio 2015.

Il numero massimo delle azioni da acquistare sul mercato per soddisfare il fabbisogno complessivo del Sistema è stimabile, alla luce delle informazioni oggi disponibili, ivi compreso il valore del titolo (alla data del 19 febbraio 2016), in n. 9,4 mln., pari a ca. lo 0,06% del capitale sociale ordinario e dell'intero capitale sociale. Trattandosi di acquisto azioni proprie, non vi è alcun effetto diluitivo per gli azionisti.

Le azioni, essendo offerte ai beneficiari nell'ambito di un meccanismo di incentivazione, saranno attribuite agli stessi, qualora ne sussistano i presupposti sopra indicati, a titolo gratuito e, conseguentemente, non sono previsti prestiti o altre agevolazioni ai dipendenti per l'acquisto delle stesse.

I beneficiari godranno dei diritti connessi alla titolarità delle azioni a decorrere dalla data di effettiva consegna dei titoli, al termine del periodo di retention; dalla medesima data potranno disporre liberamente delle azioni, senza ulteriori vincoli di sorta, fermo restando l'impossibilità di cedere direttamente le stesse a Intesa Sanpaolo o a società appartenenti al relativo Gruppo.

Nell'eventualità di operazioni straordinarie sul capitale sociale e di altre operazioni che comportino la variazione della sua composizione, del patrimonio della Società o del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, distribuzione di dividendi straordinari con prelievo da riserve, ecc.) il Consiglio di Amministrazione valuterà se sia necessario rettificare il numero delle azioni promesse/maturate. A tal fine si procederà secondo le regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari e, per quanto possibile, uniformandosi alle rettifiche eventualmente disposte da Borsa Italiana.

Si ricorda che, ai sensi del vigente Codice di Comportamento di Gruppo, è vietato ai dipendenti "effettuare operazioni in strumenti derivati, quali quelli individuati nell'art. 1, comma 3, del T.U.F. e nel Regolamento dei Mercati gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (ad esempio covered warrant, options, futures e leverage certificates), e comunque porre in essere operazioni e/o strategie operative aventi caratteristiche altamente speculative". Conseguentemente, i beneficiari non potranno effettuare operazioni di hedging sulle azioni attribuite nell'ambito del Sistema.

Da ultimo, si precisa che qualora la consegna delle azioni ai beneficiari, al termine del periodo di retention, dovesse intervenire nei cosiddetti "blocking periods" di cui al Regolamento sull'internal dealing o in altri periodi di restrizioni operative riferite al personale del Gruppo, resta ferma la necessità per ciascun beneficiario di rispettare le speciali procedure di autorizzazione e di comunicazione di volta in volta applicabili per disporre eventuali operazioni sui titoli ricevuti.

L'assegnazione di strumenti finanziari nei termini sopra descritti, anche alla luce delle valutazioni formulate del Chief Compliance Officer, risulta pienamente coerente con quanto richiesto a livello europeo da CRDIV e da Banca d'Italia nella Circolare 285⁶ per quanto concerne il differimento per i Risk Takers Apicali.

⁶ Banca d'Italia, in applicazione della "Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013" (c.d. CRD IV), pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 giugno 2013, ha provveduto ad aggiornare e pubblicare le "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Titolo iv - Capitolo 2 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 2 dicembre 2014.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Data: 23 / 02 / 2016

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data dell'assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (1)
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	227.586	28/05/2012	€ 0,97991 (2)	€ 1,02525	Mar.2015 / Giu.2016
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	379.075	22/04/2013	€ 1,72759 (2)	€ 1,319	Mar.2015 / Giu.2017
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	08/05/2014	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (4)	266.667	01/12/2014	n.a.	€ 2,2885	Apr.2018
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	27/04/2015	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	152.730	27/04/2015	€ 3,19636 (3)	€ 3,1101	Mar.2017 / Dic.2019
Miccichè Gaetano	Consigliere Esecutivo Direttore Generale	22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	454.890	22/04/2013	€ 1,72759 (2)	€ 1,319	Mar.2015 / Giu.2017
Miccichè Gaetano	Consigliere Esecutivo Direttore Generale	08/05/2014	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (4)	249.450	01/12/2014	n.a.	€ 2,2885	Apr.2018
Miccichè Gaetano	Consigliere Esecutivo Direttore Generale	27/04/2015	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	139.226	27/04/2015	€ 3,19636 (3)	€ 3,1101	Mar.2017 / Dic.2019
Del Punta Stefano	Consigliere Esecutivo	28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	124.034	28/05/2012	€ 0,97991 (2)	€ 1,02525	Mar.2015 / Giu.2016
Del Punta Stefano	Consigliere Esecutivo	22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	227.445	22/04/2013	€ 1,72759 (2)	€ 1,319	Mar.2015 / Giu.2017
Del Punta Stefano	Consigliere Esecutivo	08/05/2014	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (4)	153.812	01/12/2014	n.a.	€ 2,2885	Apr.2018
Del Punta Stefano	Consigliere Esecutivo	27/04/2015	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	88.262	27/04/2015	€ 3,19636 (3)	€ 3,1101	Mar.2017 / Dic.2019
Picca Bruno	Consigliere Esecutivo	28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	102.413	28/05/2012	€ 0,97991 (2)	€ 1,02525	Mar.2015 / Giu.2016
Picca Bruno	Consigliere Esecutivo	22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	151.630	22/04/2013	€ 1,72759 (2)	€ 1,319	Mar.2015 / Giu.2017
Picca Bruno	Consigliere Esecutivo	08/05/2014	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (4)	77.687	01/12/2014	n.a.	€ 2,2885	Apr.2018
Picca Bruno	Consigliere Esecutivo	27/04/2015	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	34.244	27/04/2015	€ 3,19636 (3)	€ 3,1101	Mar.2017 / Dic.2019
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	681.179	28/05/2012	€ 0,97991 (2)	€ 1,02525	Mar.2015 / Giu.2016
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	2.513.214	22/04/2013	€ 1,72759 (2)	€ 1,319	Mar.2015 / Giu.2017
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		08/05/2014	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (4)	1.288.737	01/12/2014	n.a.	€ 2,2885	Apr.2018
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		27/04/2015	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	863.488	27/04/2015	€ 3,19636 (3)	€ 3,1101	Mar.2017 / Dic.2019
Altri Risk Takers		28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	2.537.367	28/05/2012	€ 0,97969 (3)	€ 1,02525	Mar.2015 / Giu.2016
Altri Risk Takers		22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	4.993.281	22/04/2013	€ 1,72775 (3)	€ 1,319	Mar.2015 / Giu.2017
Altri Risk Takers		08/05/2014	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (4)	7.499.651	01/12/2014	n.a.	€ 2,2885	Apr.2018
Altri Risk Takers		27/04/2015	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	3.377.067	27/04/2015	€ 3,19636 (3)	€ 3,1101	Mar.2017 / Dic.2019

(a) I dati fanno riferimento ai soli Dirigenti con Responsabilità Strategiche in essere alla data di riferimento.

(1) Nella colonna è indicato l'intervallo di tempo in cui le azioni potranno essere effettivamente attribuite, eventualmente suddivise in più tranches, ai beneficiari.

(2) Prezzo medio di acquisto delle azioni effettuato da Intesa Sanpaolo.

(3) Prezzo medio di acquisto delle azioni effettuato a livello complessivo di Gruppo.

(4) Azioni ISP, sottostanti del "capitale protetto" dei Certificati dei Piani di Co-Investimento LECOIP 2014-2017, per ottenere i quali sono state effettuate operazioni strumentali di acquisto/vendita di azioni ISP, inclusa la vendita a termine di tali azioni come rappresentate nel Prospetto Informativo.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Data: 23 / 02 / 2016

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data dell'assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i> (1)

Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2018 / Ott.2020
Micchichè Gaetano	Consigliere Esecutivo Direttore Generale	27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2018 / Ott.2020
Del Punta Stefano	Consigliere Esecutivo	27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2018 / Ott.2020
Picca Bruno	Consigliere Esecutivo	27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2018 / Ott.2019
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2018 / Ott.2020
Altri Risk Takers		27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2018 / Ott.2020
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2018 / Ott.2019

(1) Nella colonna è indicato l'intervallo di tempo in cui le azioni potranno essere effettivamente attribuite, suddivise in più tranche, ai beneficiari.

f) Approvazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare in merito alla proposta di approvazione dei criteri e limiti massimi per la determinazione dei compensi in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni (Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, Titolo iv – Capitolo 2 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 2 dicembre 2014 e adottate in applicazione della “Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013” - c.d. CRD IV, pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell’Unione europea del 27 giugno 2013).

In particolare, rientra nella competenza assembleare l’approvazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni, i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica per la quota eccedente le previsioni del CCNL in merito all’indennità di mancato preavviso, costituiscono i c.d. golden parachute, includendo tra questi anche gli eventuali compensi corrisposti in base al patto di non concorrenza.

In caso di pattuizione di un compenso che rientra in questa fattispecie, il Gruppo ne prevede la corresponsione secondo le modalità previste per la remunerazione variabile a breve termine, per ciascun segmento di popolazione, in ottemperanza a quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni.

In particolare, per i Risk Taker Apicali non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il compenso eccedente quanto previsto dal CCNL come indennità di mancato preavviso viene attribuito come segue:

- 40%, up front al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, di cui:
 - 20% in contanti;
 - 20% in azioni, sottoposte a due anni di holding period;
- 60% differito, di cui:
 - il 20% in contanti, l’anno successivo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro;
 - il 30% in azioni, in quote paritetiche, nel secondo, terzo e quarto anno successivi a quello della risoluzione del rapporto di lavoro, sottoposte ad un holding period di 1 anno;
 - il 10% in contanti, cinque anni dopo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per i Risk Takers Apicali appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e per tutti i restanti Risk Takers (così identificati al momento della risoluzione del rapporto di lavoro), il compenso eccedente quanto previsto dal CCNL come indennità di mancato preavviso viene attribuito come segue:

- 60%, up front al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, di cui:
 - 30% in contanti;
 - 30% in azioni, sottoposte a due anni di holding period;
- 40% differito, di cui:
 - il 10% in contanti e il 10% in strumenti finanziari (questi ultimi sottoposti ad un holding period di 1 anno), l’anno successivo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro;
 - il 10% in azioni nel secondo successivo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro, sottoposto ad un holding period di 1 anno;
 - il 10% in contanti nel terzo anno successivo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro.

Come previsto nelle Politiche di Remunerazioni, sottoposte a vostro voto deliberativo, in simmetria a quanto previsto nel Sistema di incentivazione, ciascuna quota differita di tali compensi è soggetta al meccanismo di correzione ex post – cosiddette malus condition – secondo il quale l'importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti potranno essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio a cui la quota differita fa riferimento, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni di attivazione a livello di Gruppo, ovvero:

1. Common Equity Tier Ratio (CET1) almeno uguale al limite previsto nel RAF;
2. Net Stable Funding Ratio (NSFR) almeno uguale al limite previsto nel RAF;
3. Assenza di perdita oppure Risultato Corrente al Lordo delle Imposte positivo, al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

In particolare, nel caso in cui non si verifichino singolarmente o la condizione 1 o la 2, la quota differita è ridotta del 50%; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione 3, la quota differita viene azzerata.

In modo simmetrico a quanto previsto per l'attivazione del Sistema di incentivazione, per quanto concerne i Risk Taker Apicali, oltre alle suddette tre condizioni, è prevista anche una quarta, relativa alla verifica del LCR rispetto ai limiti previsti nel RAF. Per questa popolazione, nel caso in cui non si verifichino singolarmente o la condizione 1 o la 2 o quella specifica relativa al LCR, la quota differita è ridotta del 50%; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione 3, la quota differita viene azzerata.

I compensi pattuiti per valori inferiori agli 80.000€ sono attribuiti interamente cash e upfront, come previsto nelle Politiche di Remunerazioni, sottoposte a vostro voto deliberativo.

Come previsto dalle Linee Guida EBA di dicembre 2015, i compensi definiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica sono assoggettati alla disciplina sopra descritta solamente nel caso in cui ciò non sia in contrasto con le previsioni di legge in materia di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in un singolo Paese o con quanto stabilito dall'autorità giudiziaria o sia altrimenti specificatamente rappresentato e concordato con Banca d'Italia.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a confermare mediante deliberazione vincolante l'approvazione già espressa lo scorso anno del limite massimo di 24 mensilità di retribuzione fissa⁷ ai compensi "golden parachute" come poc'anzi definiti, ivi ricomprendendo l'indennità di mancato preavviso prevista dal CCNL, nei termini illustrati; l'adozione di tale limite massimo può portare ad un esborso massimo pari a 5 mln €.

15 marzo 2016

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente – Gian Maria Gros-Pietro

⁷ La remunerazione fissa include la remunerazione annua lorda ed eventuali indennità di ruolo e/o emolumenti percepiti per la carica e non riversati.