

# Bit Market Services

Informazione Regolamentata n. 0033-71-2016	Data/Ora Ricezione 27 Aprile 2016 18:31:46	MTA
--	---	-----

Societa' : INTESA SANPAOLO

Identificativo : 73193

Informazione  
Regolamentata

Nome utilizzatore : BINTESAN01 - Tamagnini

Tipologia : IRCG 03

Data/Ora Ricezione : 27 Aprile 2016 18:31:46

Data/Ora Inizio : 27 Aprile 2016 18:46:47

Diffusione presunta

Oggetto : INTESA SANPAOLO: IL DG MICCICHE' E  
IL CRO PICCA LASCIANO I RUOLI  
MANAGERIALI PER RICOPRIRE  
RILEVANTI CARICHE SOCIALI NEL  
GRUPPO

*Testo del comunicato*

Vedi allegato.

## COMUNICATO STAMPA

### **INTESA SANPAOLO: IL DIRETTORE GENERALE GAETANO MICCICHE' E IL CHIEF RISK OFFICER BRUNO PICCA LASCIANO I PROPRI RUOLI MANAGERIALI PER RICOPRIRE RILEVANTI CARICHE SOCIALI NEL GRUPPO**

*Torino, Milano, 27 aprile 2016* – Intesa Sanpaolo comunica che - anche in relazione all'odierna nomina del Consiglio di Amministrazione connessa all'adozione del modello di *governance* monistico, che prevede il ruolo di Consigliere Esecutivo solo per il Consigliere Delegato - il Direttore Generale Gaetano Miccichè, Responsabile della Divisione Corporate e Investment Banking, e Bruno Picca, Chief Risk Officer, entrambi membri esecutivi del decaduto Consiglio di Gestione, lasciano i rispettivi ruoli manageriali nella Banca per ricoprire rilevanti cariche all'interno del Gruppo.

Intesa Sanpaolo infatti continuerà ad avvalersi delle elevate competenze che li contraddistinguono, grazie al ruolo ricoperto nel Gruppo da Gaetano Miccichè quale Presidente di Banca IMI e da Bruno Picca quale Consigliere di Amministrazione di Intesa Sanpaolo.

Gaetano Miccichè ha portato la Divisione Corporate e Investment Banking a conseguire performance e posizionamento di mercato di assoluta eccellenza, non solo in Italia, anche in fasi di mercato particolarmente sfavorevoli, raggiungendo nel 2015 un utile ante imposte pari a circa 2 miliardi di euro e una quota di mercato nel *corporate banking* in Italia superiore al 30%, con una posizione di chiara *leadership*.

Bruno Picca ha portato la funzione di *risk management* del Gruppo a rappresentare un *benchmark* nel settore bancario europeo, a fronte di un contesto regolamentare di crescente complessità e rilevanza per un'appropriata ed efficace gestione dell'attività bancaria.

Carlo Messina ha commentato “Ringrazio Gaetano Miccichè e Bruno Picca per lo straordinario contributo offerto in tutti questi anni di importante crescita della Banca, fiducioso di poter contare sul loro costante impegno per sostenere le importanti sfide che il Gruppo dovrà affrontare nel prossimo futuro”.

Per quanto concerne le condizioni di cessazione dagli incarichi manageriali si rimanda alla comunicazione allegata, redatta in conformità con quanto previsto dalle Autorità di Vigilanza e Controllo.

## **Risoluzione del rapporto di lavoro di Gaetano Miccichè e di Bruno Picca con Intesa Sanpaolo**

In relazione alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di Gaetano Miccichè e di Bruno Picca con Intesa Sanpaolo, trovano applicazione le previsioni dell'Accordo Dirigenti e le regole definite dalle Politiche di Remunerazione, le quali prevedono che i compensi pattuiti in relazione alla risoluzione del rapporto di lavoro:

- siano pari, come ammontare massimo, a 24 mensilità della retribuzione fissa, ivi compresa l'indennità di mancato preavviso prevista dal CCNL;
- siano corrisposti secondo le modalità previste per la remunerazione variabile a breve termine, per ciascun segmento di popolazione, ad eccezione della quota relativa all'indennità di mancato preavviso.

In particolare, l'accordo con Gaetano Miccichè - approvato dal Consiglio di Sorveglianza su proposta del Comitato Remunerazioni e con valutazione di conformità del Chief Compliance Officer - prevede, a fronte dell'attuale trattamento economico pari ad euro 1.200.000 annui lordi:

1. la corresponsione di un incentivo onnicomprensivo lordo di euro 1.030.000, di cui euro 760.000 quale controvalore dell'indennità di mancato preavviso pari a 6 mensilità.  
L'importo relativo all'indennità di mancato preavviso sarà erogato in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro. L'importo eccedente tale indennità sarà riconosciuto per il 40% *up front* al momento della risoluzione del rapporto (20% in contanti e 20% in azioni con *holding period* di due anni) e per il 60% differito (20% in contanti l'anno successivo alla risoluzione del rapporto stesso, 30% in azioni in quote paritetiche nel secondo, terzo e quarto anno successivi alla risoluzione, con *holding period* di 6 mesi e 10% in contanti cinque anni dopo quello della risoluzione stessa del rapporto);
2. la stipula di un patto di non concorrenza, con il corrispettivo globale di 1.350.000 euro lordi – da corrispondersi in contanti/azioni su cinque anni secondo i medesimi criteri richiamati al punto precedente per quanto concerne l'importo eccedente l'indennità di mancato preavviso – con efficacia di due anni successivi dalla data di cessazione di qualsivoglia carica societaria all'interno del Gruppo;
3. mantenimento delle quote previste e ancora da erogare rivenienti dai sistemi incentivanti a breve termine relativi agli esercizi 2012, 2014, 2015 e partecipazione pro-quota al sistema incentivante 2016;
4. mantenimento del piano d'incentivazione a lungo termine *Lecoip* pro rata maturato da dicembre 2014 ad aprile 2016 (17/40 del capitale protetto).

L'accordo con Bruno Picca – anch'esso approvato dal Consiglio di Sorveglianza su proposta del Comitato Remunerazioni e con valutazione di conformità del Chief Compliance Officer - prevede, a fronte dell'attuale trattamento economico pari ad euro 910.000 annui lordi:

1. la corresponsione di un incentivo onnicomprensivo lordo di euro 1.500.000, di cui euro 575.000 quale controvalore dell'indennità di mancato preavviso pari a 6 mensilità.  
L'importo relativo all'indennità di mancato preavviso sarà erogato in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro. L'importo eccedente l'indennità di mancato preavviso sarà riconosciuto per il 60% *up front* al momento della risoluzione del rapporto di lavoro (30% in contanti e 30% in azioni con *holding period* di due anni) e per il 40% differito (20% in contanti l'anno successivo alla risoluzione del rapporto e 20% in azioni in quote paritetiche nel secondo e terzo anno successivi alla risoluzione del rapporto stesso, con *holding period* di 6 mesi);
2. mantenimento delle quote previste e ancora da erogare rivenienti dai sistemi incentivanti a breve termine relativi agli esercizi 2011, 2012, 2014, 2015 e partecipazione pro-quota al sistema incentivante 2016;
3. mantenimento del piano di incentivazione a lungo termine *Lecoip* pro rata maturato da dicembre 2014 ad aprile 2016 (17/40 del capitale protetto).

Fine Comunicato n.0033-71

Numero di Pagine: 4