



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 DI BANCA IMI S.P.A.
BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI DELLA CAPOGRUPPO INTESA SANPAOLO
S.P.A.

[•] aprile 2017

Premessa

Il Documento Informativo è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informazione sul Sistema di Incentivazione 2016 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 nei termini previsti presso la sede legale di BANCA IMI, in Largo Mattioli n. 3 20121 Milano, nonché nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo www.emarketstorage.com) e nel sito internet www.bancaimi.com. 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 [●].

Soggetti destinatari

Il Sistema è rivolto ai Risk Takers che maturino un premio superiore alla c.d. “soglia di materialità”, in applicazione delle Disposizioni di Vigilanza e dei Regulatory Technical Standards - RTS¹, identificati mediante il processo di autovalutazione istruito, indirizzato e coordinato dalla Capogruppo nonché, in conformità con le Politiche di Remunerazione 2016 del Gruppo, ai manager o professional percettori di eventuali “bonus rilevanti”.

L’applicazione dei RTS e degli Orientamenti EBA 2015² ha portato all’identificazione di circa 380 Risk Takers al 31 dicembre 2016 a livello di Gruppo, sulla base di criteri qualitativi, quantitativi e aggiuntivi; le Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni identificano, tra i Risk Takers, un ulteriore cluster rappresentato dai c.d. “Risk Takers Apicali”:

- Consigliere Delegato e CEO;
- 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 e del Consiglio di Amministrazione.

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 temperandone 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.

¹ Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea 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.

² Orientamenti EBA del 21 dicembre 2016 su sane politiche di remunerazione ai sensi dell’articolo 74, paragrafo 3, e dell’articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull’informativa ai sensi dell’articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013.

Per quanto riguarda specificatamente Banca IMI, il Sistema è rivolto ai Risk Taker che maturino un premio superiore alla c.d. “soglia di materialità” e a coloro i quali, tra Manager o Professional non Risk Taker, maturino “bonus rilevanti” (cioè di importo superiore a € 80.000 e al 100% della retribuzione 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 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, allorquando 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 dall’Assemblea degli Azionisti su proposta del Consiglio di Sorveglianza il 27 aprile 2016. Il Consiglio di Gestione e il Consiglio di Sorveglianza avevano 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 21 aprile 2016.

Il Comitato Remunerazioni ne ha esaminato le caratteristiche e i parametri nelle riunioni del 15 febbraio, 11 marzo e 11 aprile 2016. Il prezzo ufficiale registrato dall’azione ordinaria Intesa Sanpaolo nelle suddette date è oscillato da un minimo di € 2,3340 (quotazione dell’11 aprile 2016) a un massimo di € 2,7340 (in data 11 marzo 2016).

Il Sistema è relativo al solo esercizio 2016.

Il Sistema di incentivazione a livello di Gruppo sarà soggetto all’approvazione

dell'Assemblea ordinaria dei soci della Capogruppo convocata per il 27 aprile 2017 in unica convocazione.

Per quanto di competenza di Banca IMI, il Sistema è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 aprile 2017 e sarà soggetto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il [●].

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 di Intesa Sanpaolo 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 della Capogruppo ha il compito di gestire il Sistema supportando il Chief Executive Officer e il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo e, più in generale, i competenti organi societari delle controllate 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 dell'intero premio spettante in rate del 20% il primo anno e del 20% nei due anni successivi in quote uguali del 10% (la prima quota per il 50% in azioni ed il 50% in cash, la seconda quota interamente in azioni, l'ultima interamente cash).

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 1 anno) per le quote differite,

periodo ridotto ulteriormente (a 6 mesi) solo per coloro i quali, tra i Risk Taker, maturino un premio superiore al 100% della retribuzione fissa; 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 2019 (per la parte upfront riferita ai risultati dell'esercizio 2016 e per la prima quota differita dei Risk Taker Apicali appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, dei Risk Taker/ dei manager o professional che maturino rispettivamente un premio inferiore/ superiore alla retribuzione fissa) e sino al 2022 (per l'ultima tranche differita spettante ai Risk Takers Apicali).

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 LECOIP³, 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 fissa⁴.

L'attribuzione degli incentivi ai beneficiari è finanziata da un meccanismo strutturato di

³ 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.

⁴ 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.

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 Lordo, 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 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 Lordo.

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 Lordo 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 Lordo 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 del 50%; 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 il personale di Banca IMI beneficiario del piano azionario, pari a massimo € 10,7 mln.

Il numero massimo delle azioni da acquistare sul mercato per soddisfare il fabbisogno complessivo del Sistema è stimabile per Banca IMI, alla luce delle informazioni oggi disponibili, ivi compreso il valore del titolo Intesa Sanpaolo (alla data del 10 aprile 2017), in n. 1.860.649.

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 Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 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 della Capogruppo, risulta pienamente coerente con quanto richiesto a livello europeo dalla CRD IV e dalla Banca d'Italia nella Circolare n. 285/2013⁵ per quanto concerne il differimento per i Risk Takers Apicali.

⁵ 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: 13/04/2017

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)
Micillo Mauro	Direttore Generale	28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	130.699	28/05/2012	€ 0,98085 (2)	€ 1,02525	Apr.2015 / Giu.2016
Micillo Mauro	Direttore Generale	22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	292.835	22/04/2013	€ 1,72845 (2)	€ 1,319	Apr.2015 / Giu.2017
Micillo Mauro	Direttore Generale	08/05/2014	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (4)	158.400	01/12/2014	n.a.	€ 2,2885	Apr.2018
Micillo Mauro	Direttore Generale	27/04/2015	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	77.973	27/04/2015	€ 3,19636 (3)	€ 3,1101	Mar. 2017/ Dic. 2019
Micillo Mauro	Amministratore Delegato / Direttore Generale	27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	119.120	27/04/2016	€ 2,14900 (3)	€ 2,4639	Mar. 2018/ Dic. 2020
Altri Risk Takers		28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	323.494	28/05/2012	€ 0,97862 (3)	€ 1,02525	Apr.2015 / Giu.2016
Altri Risk Takers		22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.550.406	22/04/2013	€ 1,72788 (3)	€ 1,319	Apr.2015 / Giu.2017
Altri Risk Takers		08/05/2014	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (4)	1.202.778	01/12/2014	n.a.	€ 2,2885	Apr.2018
Altri Risk Takers		27/04/2015	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	599.506	27/04/2015	€ 3,19636 (3)	€ 3,1101	Mar. 2017/ Dic. 2019
Altri Risk Takers		27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.275.003	27/04/2016	€ 2,14900 (3)	€ 2,4639	Mar. 2018/ Dic. 2020
Professional o manager che maturano bonus "rilevanti"		27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	565.156	27/04/2016	€ 2,14900 (3)	€ 2,4639	Mar. 2018/ 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 Eurizon Capital.

(3) Prezzo medio di acquisto delle azioni effettuato da Banca IMI.

(4) Azioni ISP, sottostanti al "capitale protetto" dei Certificati dei Piani di Co-Investimento LECOIP 2014-2017, per ottenere i quali sono state effettuate operazioni strumentali di acquisto/vendita, 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: 13/04/2017

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 vesting (1)
Micillo Mauro	Amministratore Delegato / Direttore Generale	27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2019 /Mag.2022
Altri Risk Takers		27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2019 / Ott.2021
Professional o manager che maturano bonus "rilevanti"		27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2019 / Ott.2020

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