
Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 3 all'ordine del giorno

Remunerazioni e azioni proprie:

c) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2017 basato su strumenti finanziari

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito al Sistema di Incentivazione 2017 (successivamente anche "Sistema") del Gruppo Intesa Sanpaolo, destinato ai Risk Taker che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità" (pari a € 80.000) 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); tale Sistema prevede il ricorso ad azioni¹ 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 e di liquidità 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. 285 del 17 dicembre 2013.

Nel corso del 2014, la Commissione europea ha provveduto a emanare il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 contenente 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") destinate a integrare la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. CRD IV), con decorrenza da giugno 2014.

Infine, Banca d'Italia, in applicazione della CRD IV, pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 giugno 2013, ha provveduto ad aggiornare e pubblicare le "Politiche e prassi di

¹ Ad eccezione di quanto previsto dal Regolamento Congiunto per i Risk Taker di Gruppo appartenenti a SGR significative e nei casi in cui ciò (ovvero la corresponsione in azioni della Capogruppo) sia in contrasto con la normativa locale.

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 Taker, 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);
 - 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.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Sistema di Incentivazione Annuale basato su strumenti finanziari per l’esercizio 2017 nei termini illustrati.

20 marzo 2018

Per il Consiglio di Amministrazione
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 ANNUALE
BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI**

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

20 marzo 2018

Premessa

Il Documento Informativo è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informazione sul Sistema di Incentivazione 2017 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 INTESA SANPAOLO, in Torino, Piazza San Carlo, 156, nonché nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo www.emarketstorage.com) e nel sito internet group.intesasanpaolo.com (sezione "Governance"/"Assemblea degli Azionisti"), nel quale sono reperibili ulteriori informazioni. La pubblicazione del Documento Informativo 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 2018 (in unica convocazione).

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 - RTS², identificati mediante il processo di autovalutazione istruito, indirizzato e coordinato dalla Capogruppo nonché, in conformità con le Politiche di Remunerazione 2017 del Gruppo, ai manager o professional percettori di eventuali “bonus rilevanti”.

L'applicazione dei RTS e degli Orientamenti EBA 2015³ ha portato all'identificazione di circa 336 Risk Takers con riferimento all'anno 2017, 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 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.

² 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.

³ Orientamenti EBA del 21 dicembre 2015 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.

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, 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 dall'Assemblea degli Azionisti su proposta del Consiglio Amministrazione 27 aprile 2017. Il Consiglio di Amministrazione aveva approvato 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 4 aprile 2017.

Il Comitato Remunerazioni ne ha esaminato le caratteristiche e i parametri nelle riunioni del 30 gennaio, 17 febbraio, 13 marzo e 28 marzo 2017. Il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo nelle suddette date è oscillato da un minimo di € 2,0839 (quotazione del 24 febbraio 2017) a un massimo di € 2,5433 (in data 23 marzo 2017).

Il Sistema è relativo al solo esercizio 2017.

Il Sistema di incentivazione in proposta sarà soggetto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il 27 aprile 2018 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.

L'Area Chief Operating Officer 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 per tutti i beneficiari sopra individuati - ad eccezione dei Risk Taker Apicali non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo che maturino un premio superiore al 100% della remunerazione fissa - l'attribuzione di un premio composto per il 50% da una parte cash e per il 50% da azioni ordinarie Intesa Sanpaolo.

Ai Risk Taker Apicali che maturino un premio superiore al 100% della remunerazione fissa e fino al 150% della stessa, è prevista l'attribuzione di azioni per un controvalore pari al 55% del premio assegnato; mentre per i Risk Taker Apicali che maturino un premio superiore al 150% e fino al 200%

della remunerazione fissa, è prevista l'attribuzione di azioni per un controvalore pari al 60% del premio assegnato.

Le azioni ordinarie Intesa Sanpaolo a servizio del Sistema Incentivante 2017 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 c.d. quota differita, verrà corrisposta secondo ammontari e schemi differenziati in funzione del cluster di beneficiari (Risk Taker Apicali non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, Risk Taker di Gruppo che abbiano maturato un premio superiore al 100% della retribuzione fissa, Risk Taker Apicali appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e i restanti Risk Taker di Gruppo) e attribuita pro-rata negli esercizi successivi a quello di maturazione della quota upfront:

1. per i Risk Taker Apicali non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo l'orizzonte temporale di differimento è pari a 5 anni con una corresponsione del 60% del bonus in rate differite come segue:
 - in caso di bonus fino al 100% della remunerazione fissa, la corresponsione avviene in rate del 20% il primo anno, in cash, del 10% i quattro anni successivi, di cui le prime tre quote in azioni e l'ultima in cash;
 - in caso di bonus superiore al 100% della remunerazione fissa e fino al 150% della stessa, la corresponsione avviene in rate del 17% il primo anno, in cash, dell'11% i tre anni successivi, in azioni, e del 10% il quarto anno, in cash;
 - in caso di bonus superiore al 150% della remunerazione fissa, la corresponsione avviene in rate del 14% il primo anno, in cash, dell'12% i tre anni successivi, in azioni, e del 10% il quarto anno, in cash;
2. per i Risk Taker di Gruppo, che abbiano maturato un premio superiore al 100% della retribuzione fissa, l'orizzonte temporale di differimento è pari a 5 anni, con una corresponsione del 60% del bonus in rate del 20% il primo anno, in cash, del 10% i quattro anni successivi, di cui le prime tre quote in azioni e l'ultima in cash;
3. per i Risk Taker Apicali appartenenti al cluster delle Funzioni Aziendali di Controllo e i restanti Risk Taker di Gruppo, l'orizzonte temporale di differimento è pari a 3 anni, con una corresponsione del 40% del bonus in rate del 20% il primo anno, per il 50% in cash e per il 50% in azioni, del 10% i due anni successivi, di cui la prima quota in azioni e la seconda in 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 2020 (con riferimento alla parte upfront relativa ai risultati dell'esercizio 2017 e alla prima quota differita maturata dai Risk Taker Apicali appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, dai Risk Taker di Gruppo nonché dai manager o professional che maturino rispettivamente un premio inferiore/ superiore alla retribuzione fissa) e sino al 2023 (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.

Come consentito dalle Disposizioni e approvato dalla maggioranza qualificata dell'Assemblea del 27 aprile 2017 u.s., i Risk Taker di Gruppo non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo 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 200% della remunerazione fissa (circa 67% del pay mix retributivo)

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 strategiche, 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 Lordo.

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 e 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,

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.

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 e 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 i beneficiari del piano azionario, pari a massimo € 91 mln ed equivalente allo 1,7% del costo del personale registrato a livello consolidato nel bilancio riferito all'esercizio 2017.

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 16 marzo 2018), in n. 13 mln., pari a ca. lo 0,08% 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 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, risulta pienamente coerente con quanto richiesto a livello europeo dalla CRD IV e dalla Banca d’Italia nella Circolare n. 285/2013⁶ 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: 20 / 03 / 2018

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	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
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	248.183	27/04/2016	€ 2,149 (3)	€ 2,4639	Mar.2018 / Dic.2020
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	313.170	27/04/2017	€ 2,937 (3)	€ 2,7014	Mar.2019 / Giu.2022
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
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.272.972	27/04/2016	€ 2,149 (3)	€ 2,4639	Mar.2018 / Dic.2020
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.516.621	27/04/2017	€ 2,937 (3)	€ 2,7014	Mar.2019 / Giu.2022
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
Altri Risk Takers		27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	4.396.962	27/04/2016	€ 2,149 (3)	€ 2,4639	Mar.2018 / Dic.2020
Altri Risk Takers		27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	4.839.712	27/04/2017	€ 2,937 (3)	€ 2,7014	Mar.2019 / Dic.2021
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	2.204.804	27/04/2016	€ 2,149 (3)	€ 2,4639	Mar.2018 / Dic.2019
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.421.657	27/04/2017	€ 2,937 (3)	€ 2,7014	Mar.2019 / Giu.2020

(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: 20 / 03 / 2018

Nome e cognome o categoria	Carica <small>(da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)</small>	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 2</u>						
		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	27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2020 / Giu.2023
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2020 / Giu.2023
Altri Risk Takers		27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2020 / Dic.2022
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2020 / Giu.2021

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