

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

Remunerazioni e azioni proprie:

- f) Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine LECOIP 2.0 2018-2021 destinato alla generalità dei dipendenti non destinatari del Piano POP

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito all'approvazione del piano basato su strumenti finanziari denominato Leveraged Employee Co-Investment Plan – LECOIP - 2.0, destinato alla generalità dei dipendenti, ivi intendendo i Professional e il Management del perimetro italiano del Gruppo, con l'eccezione del Top Management, dei Risk Taker e dei Manager Strategici destinatari del Piano POP.

Il Piano LECOIP 2.0, in sostanziale continuità con il LECOIP 2014 - 2017, approvato da codesta Assemblea nel 2014, in coerenza con i principi di inclusività e coesione delle Banca, è finalizzato a:

- sostenere l'allineamento agli obiettivi di lungo periodo del Piano d'Impresa 2018-2021 da parte di tutti i dipendenti;
- favorire la condivisione a tutti i livelli dell'organizzazione del valore creato nel tempo a seguito del raggiungimento dei sopra menzionati obiettivi;
- promuovere l'identificazione (ownership) e lo spirito di appartenenza al Gruppo Intesa Sanpaolo.

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 2.0 (1/2)

Elemento	Applicazione in LECOIP 2.0		Dettaglio
Beneficiari	Circa 69.000 dipendenti del perimetro Italia appartenenti a due categorie: 1. Manager (esclusi i Top Manager, i Risk Taker e i Manager Strategici) 2. Professional		Punto 1
Strumento finanziario	Manager LECOIP 2.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario	Professional LECOIP 2.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario	Punto 2.3
Modello di partecipazione	Manager Ogni beneficiario riceve il diritto a partecipare al Piano LECOIP 2.0. A fronte di tale Piano, riceve i LECOIP 2.0 Manager Certificate che hanno le seguenti caratteristiche: i. assicurano un Capitale Protetto dalla volatilità del titolo pari al 75% del Capitale Inizialmente Assegnato ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (pari a 8 volte il Capitale Inizialmente Assegnato)	Professional Al singolo dipendente è assegnato il diritto di ricevere l'anticipo di pagamento del PVR 2018 in contanti o in azioni (Free Shares) con l'obbligo, in caso di scelta delle azioni, di apportarle ai LECOIP 2.0 Professional Certificate, per i quali: i. viene corrisposto un Capitale Protetto dalla volatilità del titolo maggiore rispetto a quello apportato (Free Shares) ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (pari a 8 volte il Capitale Protetto)	Punto 2

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 2.0 (2/2)			
Ammontare del Capitale Inizialmente Assegnato	<ul style="list-style-type: none"> Differenziato per seniority e famiglia professionale (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance, ...) Equivalente al controvalore della somma di Free e Matching Shares, assegnate ai destinatari del Piano con finalità esclusivamente strumentali alla sottoscrizione dei Certificate Per i Manager e per le famiglie professionali ad alto livello di remunerazione (es. Investment Banking, Asset Management, Tesoreria, ...): fino a un massimo pari al 100% della remunerazione fissa per l'intero periodo (25% della remunerazione fissa su base annuale) Per il restante personale: negoziato con le OO.SS. 	Punto 3	
Trigger Events 2018 - 2021	<ul style="list-style-type: none"> CET1 \geq SREP NSFR \geq 100% 	Il capitale protetto (tranne per la quota di azioni Free Shares) è soggetto a: <ul style="list-style-type: none"> CET1 \geq SREP 	Punto 4
Modello di apprezzamento dell'azione	Asian floored: l'apprezzamento generato su osservazioni mensili viene calcolato come la differenza tra il prezzo al momento dell'osservazione e quello di assegnazione (eventuali differenze negative sono calcolate come nulle e non determinano pertanto diminuzione del valore netto complessivo fino a quel momento maturato)		
Vesting Period	In linea con il Piano d'Impresa 2018-2021		
Schemi di incasso	Liquidazione in contanti nel 2022 o, su scelta volontaria del dipendente, in azioni Differimento in contanti di quota parte del premio (40%) in caso di controvalore del Certificate all'assegnazione superiore a 80.000 €	Punto 5	
Compliance breach individuali Clawback	In linea con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo		
Trattamento del LECOIP 2.0 in caso di eventi straordinari	<ul style="list-style-type: none"> Perdita del diritto alla partecipazione al Piano LECOIP 2.0: in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili Liquidazione pro quota del Piano LECOIP 2.0 a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, ovvero in caso morte del beneficiario Liquidazione anticipata pro rata: in caso di cambio di controllo 	Punto 7	
Provvista di azioni a servizio del Piano (ipotesi: take up al 100%)	<ul style="list-style-type: none"> Incremento capitale sociale (inclusivo del sovrapprezzo) ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile, per un importo massimo di 400 mln €, con emissione gratuita di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo Incremento capitale sociale (inclusivo del sovrapprezzo ed al netto di uno sconto di emissione) ai sensi dell'articolo 2441, ottavo comma, del codice civile, per un importo massimo di 1.200 mln €, con emissione a pagamento a sconto di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo con esclusione del diritto di opzione a favore dei dipendenti del Gruppo 	Punto 2.2	
CET1	+ 1.200 mln € equivalente a + 45 b.p. (ipotesi: take up al 100%)	Punto 2.2	
Diluizione (ipotesi: take up al 100%)	3,5% (ipotesi: prezzo azione ISP 3 €) e fino ad un massimo di 4,4% (ipotesi: prezzo azione ISP 2,4 € in uno scenario di stress sul titolo)		
Costo azienda	570 mln €		

Il Piano LECOIP 2.0 è stato predisposto in conformità alle prescrizioni dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e tenuto altresì conto della disciplina attuativa emanata da Consob in materia di attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori; è stato altresì redatto, in conformità alle richiamate previsioni, il documento informativo di cui all'art. 84-bis del Regolamento Consob 11971/99 di seguito riportato, messo a disposizione del pubblico nei termini di legge ed al quale si rinvia per la descrizione di dettaglio dei sistemi di remunerazione illustrati nella presente relazione (Allegato 1).

Il Piano LECOIP 2.0 è, infine, allineato alle Politiche di Remunerazione di Gruppo, alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione vigenti, alle indicazioni contenute nella Direttiva 2013/36/UE (Capital Requirements Directive o anche CRD IV), nonché alle linee guida emanate dall'EBA (European Banking Authority).

Il Piano LECOIP 2.0

1. Beneficiari

Il Piano LECOIP 2.0 è destinato ai dipendenti di Intesa Sanpaolo e delle Società italiane del Gruppo diversi da quelli beneficiari del Piano POP (complessivamente circa 69.000 persone), distinguibili in due segmenti:

- Manager
- Professional

Il segmento dei Manager (diversi dai Risk Taker identificati a livello di Gruppo e dai Manager Strategici¹) comprende i Dirigenti e i Quadri Direttivi (esclusi i Direttori di Filiale) che hanno la responsabilità formalizzata di una struttura organizzativa (circa 2.000 beneficiari).

Il segmento dei Professional comprende il restante Personale, appartenente sia ai Quadri Direttivi (inclusi i Direttori di Filiale) che alle Aree Professionali (circa 67.000 beneficiari).

2. Modello di partecipazione

2.1 Il modello di adesione

Il Gruppo Intesa Sanpaolo assegna ai Professional il diritto di ricevere un anticipo di pagamento del Premio Variabile di Risultato (PVR) 2018 in contanti o in azioni (Free Shares). In caso di scelta delle azioni, queste sono automaticamente apportate al Piano LECOIP 2.0.

L'anticipo del PVR 2018 è subordinato a condizioni di attivazione e condizioni di verifica.

Le condizioni di attivazione, verificate in sede di assegnazione sulla base dei dati relativi al trimestre precedente, sono rappresentate da:

- Common Equity Tier Ratio di Gruppo (CET1) almeno uguale al limite previsto dal Supervisory Review and Evaluation Process;
- Net Stable Funding Ratio di Gruppo (NSFR) pari o superiore al 100%;
- Risultato Corrente Lordo² positivo a livello di Gruppo.

Inoltre, l'assegnazione è, in ogni caso, subordinata alla verifica, del c.d. compliance breach individuale ovvero assenza di provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno.

In caso di scelta dell'anticipo PVR 2018 in azioni, le condizioni di verifica relative all'anno 2018, stante l'assenza di impatti sulla liquidità del Gruppo (che rende non necessaria l'adozione dell'NSFR quale criterio prudenziale), sono rappresentate esclusivamente dal mantenimento dei livelli di adeguatezza patrimoniale previsti dallo SREP, misurati in termini di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e dal raggiungimento del KPI di produttività³.

La mancata verifica al 31 dicembre 2018 dei requisiti di CET1 comporta la restituzione dell'anticipo del PVR 2018, il cui controvalore sarà quindi successivamente trattenuto dal PVR relativo all'anno 2019 o, in assenza di assegnazione del PVR 2019, dallo stipendio pro rata⁴.

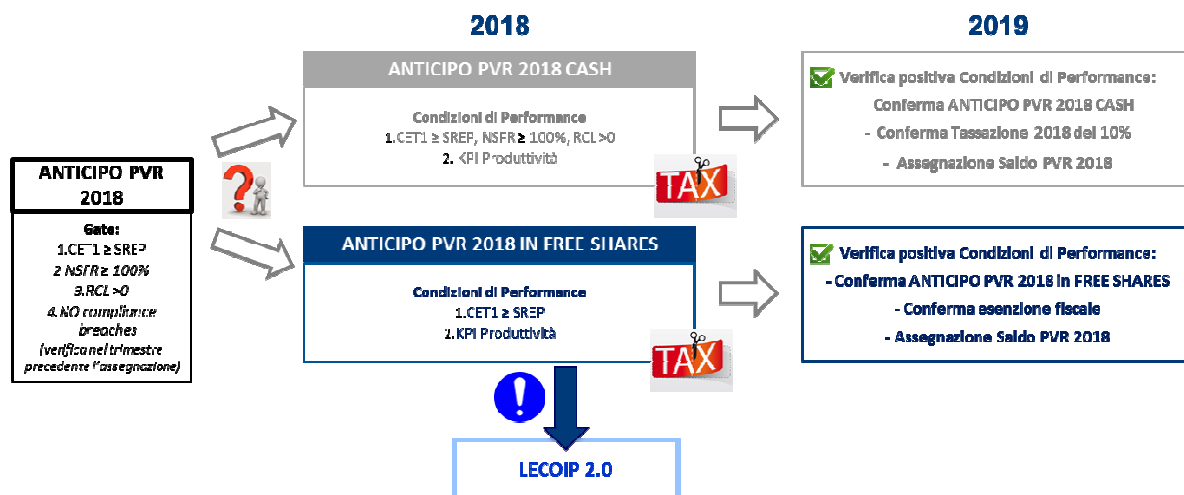
¹ I Manager identificati come Strategici sono coloro che in termini di Global Banding si collocano ad un livello equivalente ai Risk Taker; il modello di Global Banding del Gruppo Intesa Sanpaolo è basato sulla metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation) di una primaria società di consulenza.

² 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.

³ Indicatore che misura incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione in coerenza con l'art. 1, commi 182-190, della L. 208/2015 e dal Decreto interministeriale del 25 marzo 2016.

⁴ In caso di mancata verifica al 31 dicembre 2018 del KPI di produttività, il dipendente dovrà successivamente restituire la differenza tra quanto applicato in coerenza con le agevolazioni fiscali previste dall'art. 1, commi 182-190, della L. 208/2015 e

Figura 1



TAX Come previsto dalla legge 208/2015 (legge di Stabilità), verificata la condizione di performance 2: - tassazione del 10% al premio di risultato cash - esenzione fiscale per premio di risultato in azioni

(1) KPI per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

Nell'intenzione di Intesa Sanpaolo, per i Professional il Piano LECOIP 2.0 rappresenta una scelta volontaria e individuale del dipendente di ricevere parte del suo premio variabile annuale sotto forma di remunerazione a lungo termine; ciò a dimostrazione del fatto che ritiene il suo contributo significativo per il conseguimento degli obiettivi del Piano d'Impresa 2018-2021 e che desidera prendere parte alla potenziale creazione di valore che la Banca realizzerà nei prossimi anni. In altri termini, possiamo affermare che, da un lato, LECOIP 2.0 è un'opportunità che Intesa Sanpaolo offre ai suoi dipendenti per condividere la creazione di valore attesa dal Piano d'Impresa 2018-2021 e, dall'altro, è una sorta di "back-testing" del livello di commitment della generalità dei dipendenti rispetto al Piano.

A differenza del Piano LECOIP 2.0 destinato ai Professional, il Piano LECOIP 2.0 per i Manager non prevede il ricorso ad un modello di bonus sacrifice ma si sostanzia nell'assegnazione diretta ai dipendenti in perimetro, da parte di Intesa Sanpaolo, dei Manager LECOIP 2.0 Certificate emessi dalla Controparte. I destinatari mantengono comunque il diritto di rifiutare tale assegnazione come avviene per ogni piano di incentivazione.

2.2 Il modello di sottoscrizione:

- a. il dipendente che aderisce al Piano LECOIP 2.0 sottoscrivendo i Certificate riceve:
 - i. azioni di nuova emissione (**Free e Matching Shares**), che costituiscono il cosiddetto Capitale Inizialmente Assegnato - a fronte di un aumento gratuito di capitale mediante attribuzione di utili ai dipendenti - e contestualmente sottoscrive ulteriori azioni di nuova emissione (in numero pari a 7 volte il totale delle Free e Matching Shares ricevute) - a fronte di un aumento di capitale a pagamento, riservato ai dipendenti, a sconto⁵ (le "**Azioni Scontate**", insieme alle Free Shares ed alle Matching Shares, le "**Azioni Sottostanti**");

dal Decreto interministeriale 25 marzo 2016 e la tassazione ordinaria, in altri termini il premio assegnato in denaro o il valore normale delle azioni assegnate dovrà essere assoggettato a IRPEF e addizionali secondo le regole ordinarie.

⁵ Lo sconto viene determinato in funzione del prezzo di mercato delle azioni ISP, calcolato come media aritmetica del prezzo medio ponderato per i volumi degli ultimi 30 gg precedenti all'emissione del Certificate e con l'obiettivo di garantire al dipendente un Coefficiente di Partecipazione all'apprezzamento delle azioni Intesa Sanpaolo pari al 100%; lo sconto sarà,

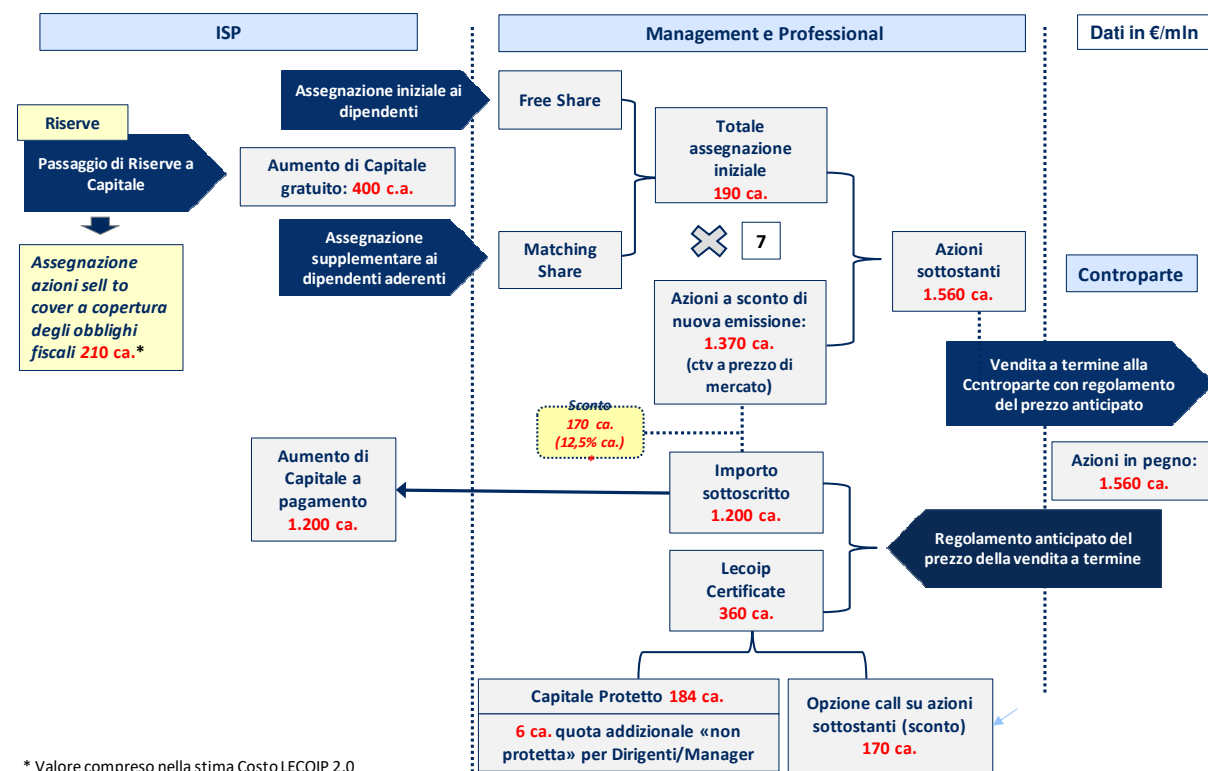
-
- ii. azioni di nuova emissione (**Sell to cover**) - a fronte del medesimo aumento gratuito di capitale di cui al punto a.i – finalizzate alla vendita immediata a copertura degli obblighi fiscali rinvenienti dall’assegnazione delle Free e delle Matching Shares e dal godimento dello sconto nella sottoscrizione delle Azioni Scontate;
- b. il dipendente stipula con la Controparte un contratto di vendita a termine delle Azioni Sottostanti (la “**Vendita a Termine**”) in base al quale (i) la Controparte corrisponde al dipendente il prezzo della vendita (il “**Prezzo**”⁶ che, quindi, è pagato anticipatamente rispetto alla scadenza della vendita a termine) e (ii) il dipendente si impegna a consegnare le Azioni Sottostanti alla scadenza del contratto;
- c. con il Prezzo ricevuto il dipendente sottoscrive le Azioni Scontate ed i Certificate;
- d. la scadenza della Vendita a Termine (che cadrà orientativamente entro 45 mesi dall’avvio del Piano) coinciderà con la scadenza dei Certificate, per cui, a tale scadenza, il dipendente:
- percepirà l’eventuale controvalore maturato del LECOIP Certificate;
 - trasferirà alla Controparte le Azioni Sottostanti in base alla Vendita a Termine;
- e. in pendenza della Vendita a Termine,
- le Azioni Sottostanti resteranno vincolate a favore della Controparte in base ad un contratto di pegno (con diritto d’uso su tutte le azioni);
 - per la durata del Piano, il dipendente non percepirà i diritti patrimoniali relativi alle Azioni Sottostanti, né potrà esercitare il diritto di voto in assemblea (in caso di esercizio del diritto d’uso ai sensi del pegno, la Controparte avrà la piena proprietà delle azioni e, quindi, tutti i diritti sociali e patrimoniali da esse derivanti).

La struttura finanziaria sopra descritta è rappresentata nello schema seguente (Figura 2; ipotesi - sconto 12,5% al prezzo dell’azione Intesa Sanpaolo, take up al 100%).

quindi, determinato a Borsa Telematica chiusa il giorno prima l’emissione delle azioni scontate e del Certificate. Ai prezzi correnti del titolo ISP, lo sconto è stimato nell’intorno del centro di un range del 10-15%.

⁶ Il prezzo della vendita a termine equivale al valore di mercato attuale delle Free Shares, delle Matching Shares e delle Azioni Scontate ed è pari al controvalore necessario per sottoscrivere le Azioni Scontate ed il Certificate.

Figura 2



Per semplicità amministrativa, la partecipazione di ciascun dipendente al Piano avverrà mediante una fiduciaria (la “**Fiduciaria**”), che, sulla base di un mandato ricevuto dal dipendente, agirà per conto di quest’ultimo nei rapporti con la Controparte.

2.3 Lo strumento finanziario

Il “LECOIP 2.0 Professional Certificate” incorpora:

- il diritto a ricevere, a scadenza e verificate le condizioni specifiche descritte al Punto 4, un ammontare di denaro pari al valore di mercato originario delle Free Shares e delle Matching Shares (**Capitale Inizialmente Assegnato**);
- il diritto a ricevere, sempre a scadenza, l’eventuale apprezzamento su un ammontare di azioni pari a 8 volte il Capitale Inizialmente Assegnato;

I Manager sottoscriveranno il “LECOIP 2.0 Manager Certificate”, che avrà sostanzialmente la stessa struttura dei “LECOIP 2.0 Professional Certificate”, salvo il fatto che incorpora il diritto a ricevere, a scadenza e verificate le condizioni specifiche descritte nel Punto 4, il 75% del Capitale Inizialmente Assegnato (in luogo del 100%).

3. Ammontare del Capitale inizialmente assegnato

Il Capitale Inizialmente Assegnato è determinato in funzione dei principi delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo in termini di equità retributiva e di competitività esterna della remunerazione.

Il Capitale Inizialmente Assegnato corrisponde al controvalore della somma di Free e Matching Shares (vedi Punto 2.2.a). Tali azioni sono attribuite ai beneficiari del Piano solo a fronte dell’adesione di questi ed esclusivamente con finalità strumentali al perfezionamento del processo di sottoscrizione dei Certificate. In altri termini, le Free e le Matching Share non possono essere ne’ detenute ne’ vendute se non nel contesto della Vendita a Termine (vedi Punto 2.2.b.).

I criteri con cui è determinato il controvalore di tali componenti sono:

-
- **Professional:**
 - a. Free Shares: ammontare uguale per tutti i partecipanti, negoziato con le Organizzazioni Sindacali;
 - b. Matching Shares: ammontare differenziato in base alla combinazione dei seguenti driver:
 - o Business segment/famiglia professionale di appartenenza;
 - o Figura professionale, se formalmente prevista o in assenza di questa, in base al livello di seniority assegnato nel sistema di valutazione della prestazione del Gruppo Performer 2.0;
 - **Manager:**
 - a. Free Shares: l'ammontare è definito in funzione della fascia del Global Banding di Intesa Sanpaolo⁷ a cui appartiene la posizione del manager, secondo un principio di proporzionalità per cui ad una fascia di livello più alto è assegnata una quota di Free Shares maggiore;
 - b. Matching Shares: la quota dipende dal segmento di business/famiglia professionale di appartenenza del beneficiario; valori di Matching Shares più elevati sono assegnati alle famiglie ad alta redditività (es. Investment Banking, Asset Management, Tesoreria, ...).

In ogni caso, il controvalore del Capitale Inizialmente Assegnato non può superare il 100% della remunerazione fissa.

4. Trigger Events 2018 - 2021

Il meccanismo di funzionamento dei Trigger Events si articola in maniera differente per tipologia di LECOIP 2.0 Certificate (Professional o Manager).

In ogni caso, al manifestarsi dei Trigger Event, il diritto che sarebbe stato riconosciuto a Professional e Manager rispettivamente ai sensi dei "LECOIP 2.0 Professional Certificate" e "LECOIP 2.0 Manager Certificate" (consistente in un'obbligazione pecuniaria contratta dall'emittente a fronte della sottoscrizione dei LECOIP Certificate) sarà devoluto in favore di Intesa Sanpaolo.

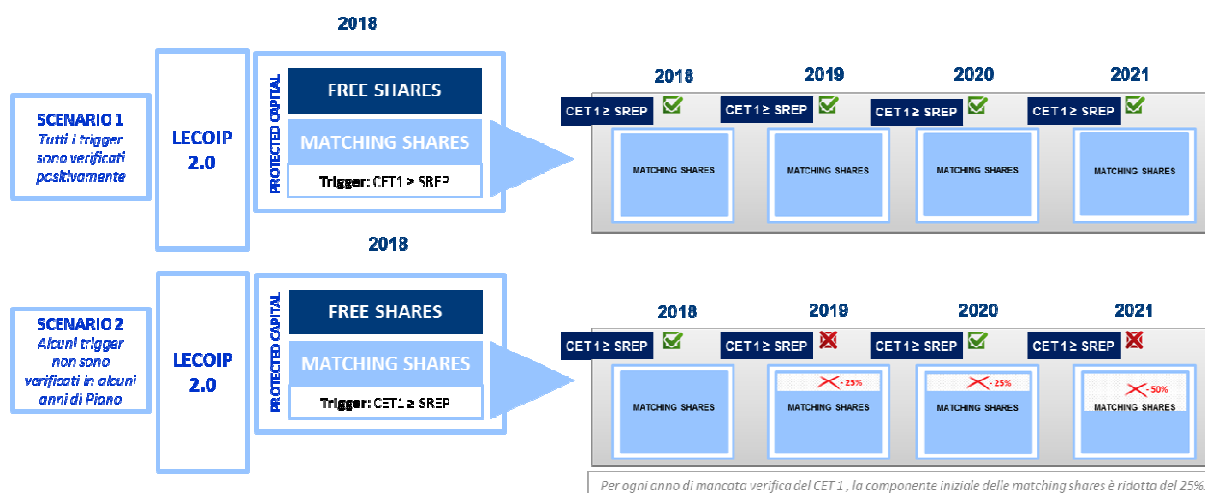
4.1 Trigger Events - LECOIP 2.0 Professional Certificate

Il "LECOIP 2.0 Professional Certificate" prevede che il Capitale Inizialmente Assegnato sia ridotto in funzione del verificarsi o meno di un unico "Trigger Event" che consiste nel mantenimento o meno dei livelli di adeguatezza patrimoniale previsti dal Supervisory Review and Evaluation Process (SREP) in un anno o più di durata del Piano, misurati in termini di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1).

In particolare, per ciascun anno di durata del Piano, l'eventuale deterioramento del CET1 a livelli inferiori ai requisiti previsti dallo SREP comporta una decurtazione del 25% dell'ammontare di capitale protetto corrispondente alle sole Matching Shares (con esclusione quindi delle Free Shares) e della corrispondente partecipazione all'eventuale apprezzamento dei titoli sottostanti (Figura 3).

⁷ Il modello di classificazione delle posizioni manageriali adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo e basato sulla metodologia internazionale di pesatura delle posizioni IPE (International Position Evaluation), secondo il quale a ciascuna posizione manageriale è attribuita una fascia di appartenenza in funzione del livello di complessità/responsabilità gestita.

Figura 3



LECOIP 2.0 Professional Certificate: ogni componente del Capitale Inizialmente Assegnato è soggetto a trigger che ne possono determinare la riduzione fino all'azzeramento

Nel quadro complessivo dei Sistemi di remunerazione variabile del Gruppo Intesa Sanpaolo ogni componente del Capitale Inizialmente Assegnato è ridotta in caso di verifica del CET1 a livelli inferiori ai requisiti previsti dallo SREP; in particolare per quanto riguarda le:

- **Matching Shares** – sono soggette alla verifica del mantenimento dei livelli di CET 1 richiesti dallo SREP in ciascun anno di Piano (vedi Punto 4.1 – Figura 3);
- **Free Shares** – sono parimenti soggette alla verifica del mantenimento dei livelli di CET 1 nel 2019 (con riferimento ai livelli al 31.12.2018) nell'ambito del premio aziendale PVR (vedi Punto 2.1 – Figura 1).

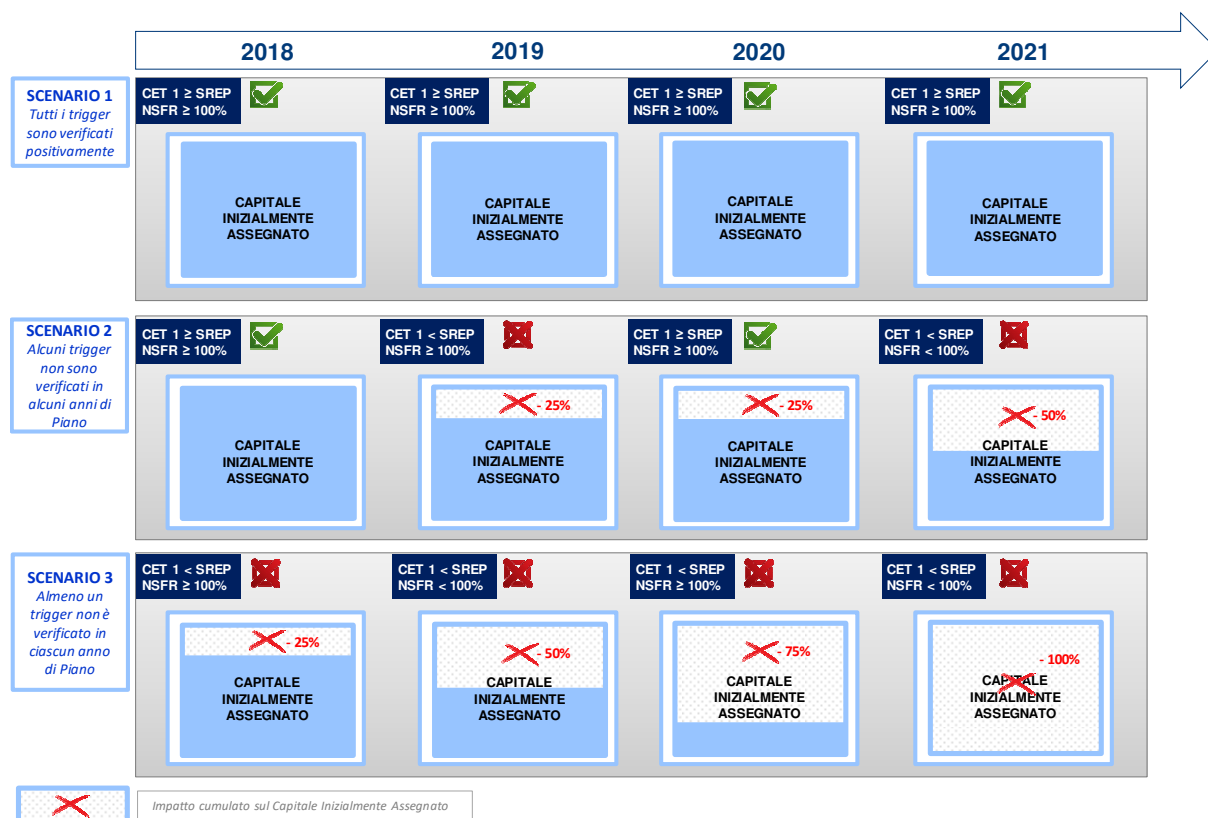
4.2 Trigger Events - LECOIP 2.0 Manager Certificate

Il "LECOIP 2.0 Manager Certificate" prevede che il Capitale Inizialmente Assegnato sia ridotto in funzione del verificarsi o meno di più "trigger events". Tali trigger events includono, in un anno o più di durata del Piano:

- il mantenimento o meno dei livelli di adeguatezza patrimoniale previsti dal Supervisory Review And Evaluation Process (SREP), misurati in termini di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1);
- il mantenimento o meno di adeguati livelli di liquidità misurati in termini di Net Stable Funding Ratio (NSFR).

In particolare, per ciascun anno di durata del Piano, l'eventuale deterioramento del CET1 e/o NSFR inferiore al 100% comporta una decurtazione del 25% dell'ammontare del Capitale Inizialmente Assegnato (somma di Free Shares e Matching Shares) e della corrispondente partecipazione all'eventuale apprezzamento dei titoli sottostanti (esempi rappresentati in Figura 4).

Figura 4



5. Schemi di incasso

Lo schema di liquidazione del Piano LECOIP 2.0 dipende dal controvalore del Certificate all'assegnazione, ovvero, nel caso in cui tale controvalore:

- sia inferiore alla c.d. soglia di rilevanza, pari a 80.000 €, è prevista la liquidazione up front del 100% del pay out in contanti al termine del periodo di vesting, ovvero a fine del periodo di Piano (nel 2022);
- sia superiore alla soglia di rilevanza, è prevista la liquidazione up front del 60% del pay out in contanti al termine del periodo di vesting (2022) e la liquidazione differita, in contanti, a due anni (2024) del rimanente 40% del pay out.

Su libera scelta del dipendente, la liquidazione può avvenire in azioni ISP.

6. Compliance breach individuali e Clawback

Il Piano LECOIP 2.0 è comunque subordinato alla verifica delle c.d. compliance breach ovvero provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno.

In caso di provvedimenti disciplinari nel Periodo di Piano 2018-2021 è prevista la decadenza di qualsiasi diritto discendente dal Certificate.

In caso vi sia una quota differita di premio (vedi Punto 5), in caso di provvedimento disciplinare ricevuto precedentemente la liquidazione della quota differita, ma successivamente al termine del Piano, è prevista la decadenza di ogni diritto su tale quota.

Al Piano LECOIP 2.0 sono estesi ed applicati i medesimi meccanismi di claw-back già previsti nelle politiche di remunerazione di Gruppo ⁸.

7. Trattamento del LECOIP 2.0 in caso di eventi straordinari

La partecipazione al Piano LECOIP 2.0 rimane subordinata alla verifica circa la sussistenza del rapporto di lavoro con Intesa Sanpaolo oppure con una delle società appartenenti al perimetro consolidato del Gruppo in Italia al momento dell'effettiva adesione al Piano.

In particolare, è prevista la decadenza di qualsiasi diritto discendente dal Certificate, incluso il diritto alla protezione relativa alle azioni inizialmente assegnate, in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili⁹, mentre saranno comunque riconosciute, al termine del Piano, pro rata ovvero rapportate al periodo di effettiva permanenza in servizio, le somme maturate in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, ovvero in caso morte del beneficiario.

In tutti i casi sopra elencati, i diritti che sarebbero stati riconosciuti ai dipendenti ai sensi dei Certificate saranno devoluti in favore di Intesa Sanpaolo.

Inoltre, in caso di cambio di controllo è prevista la liquidazione anticipata al momento dell'evento e, in particolare, nel caso tale evento si verificasse entro i primi 12 mesi di Piano la liquidazione è pro rata e calcolata a «franchigia» ovvero viene corrisposto un importo almeno pari al controvalore delle Free Shares inizialmente assegnate, mentre nel caso il cambio di controllo si verificasse nei mesi successivi ai primi 12 si procede con una liquidazione pro rata, ovvero l'importo eventualmente maturato viene parametrato alla durata del Piano.

Considerazioni finali

In conclusione, i benefici attesi dal Piano LECOIP 2.0 per i Professional e Manager della Banca non ricompresi nel perimetro dei Risk Taker e dei Manager Strategici si declinano in:

1. Benefici intangibili:
 - a. coesione e inclusività;
 - b. incremento del senso di appartenenza (*ownership*);
 - c. allineamento ad un orizzonte di medio/lungo periodo;
 - d. rafforzamento di una cultura da "azionista" (*shareholder mindset*).
2. Benefici tangibili:
 - a. offerta di uno strumento, il Piano LECOIP 2.0, che favorisce e protegge il risparmio dei dipendenti;
 - b. vantaggio fiscale, a favore dei dipendenti, rispetto a forme tradizionali di remunerazione, in quanto la partecipazione all'eventuale apprezzamento delle Azioni Sottostanti il Certificate, rispetto al loro valore di mercato originario, è soggetto a tassazione da rendita finanziaria;
 - c. incremento dei livelli di retention del personale in quanto eventuali offerte di lavoro da parte di aziende concorrenti dovrebbero incorporare, oltre ai consueti elementi (i.e. incremento della remunerazione fissa), anche la valorizzazione del Piano LECOIP 2.0, quantomeno nella sua componente "protetta";

⁸ "L'azienda si riserva di attivare meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, nell'ambito delle iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia."

⁹ Nel particolare caso di modifica organizzativa comportante la cancellazione della posizione e conseguente risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con il beneficiario, si prevede una liquidazione pro rata proporzionale alla durata di partecipazione nel Piano.

-
- d. utilizzo efficiente delle risorse economiche a disposizione della Banca (il Piano LECOIP 2.0 ha un costo inferiore a forme di remunerazione tradizionale, a parità di beneficio netto per il dipendente);
 - e. distribuzione dei costi del Piano su un orizzonte pluriennale.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Piano a Lungo Termine basato su strumenti finanziari LECOIP 2.0 destinato alla generalità dei dipendenti, con eccezione del Top Management, dei Risk Taker e dei Manager Strategici, nei termini illustrati.

20 marzo 2018

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente – Gian Maria Gros-Pietro

ALLEGATO 1
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

Piano di Incentivazione a Lungo Termine LECOIP 2.0 2018-2021
destinato alla generalità dei dipendenti non destinatari del Piano POP

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

20 marzo 2018

Premessa

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”) è pubblicato ai sensi dell’articolo 114-*bis* del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il “**TUF**”) e dell’articolo 84-*bis* del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”) al fine di fornire agli azionisti della Banca e al mercato un’informativa sul piano da proporre ai Professional e ai Manager (come di seguito definiti) basata su strumenti finanziari, denominato “*LECOIP 2.0*” (rispettivamente, il “**Professional LECOIP 2.0**” e il “**Manager LECOIP 2.0**”, congiuntamente, il “**Piano**”).

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede legale di Intesa Sanpaolo S.p.A., in Piazza San Carlo, 156, Torino, 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.

Si segnala che l’Assemblea Ordinaria dei soci, chiamata a deliberare circa l’approvazione dei Piani , è stata convocata per il 27 aprile 2018 (in unica convocazione).

Definizioni

Assemblea Ordinaria	L'assemblea ordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 27 aprile 2018 (in unica convocazione), chiamata a deliberare sul Piano (quale punto 3f) all'ordine del giorno della stessa assemblea).
Assemblea Straordinaria	L'assemblea straordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 27 aprile 2018 (in unica convocazione), chiamata a deliberare la delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443 del codice civile: (i) ad aumentare il capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile per l'attribuzione ai Dipendenti delle Free Shares e delle Matching Share, in conformità alle previsioni del Piano (quale punto 2 all'ordine del giorno della stessa assemblea); e (ii) ad aumentare il capitale a pagamento con esclusione del diritto di opzione a favore dei Dipendenti ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del codice civile, mediante emissione di azioni a prezzo scontato rispetto a quello di mercato delle Azioni Ordinarie ISP (i.e. le Azioni Scontate), in conformità alle previsioni del Piano Professional LECOIP 2.0 e Manager LECOIP 2.0 (quale punto 2 all'ordine del giorno della stessa assemblea).
Azioni Ordinarie ISP	Le azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo, negoziate sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana.
Azioni Scontate	Le Azioni Ordinarie ISP di nuova emissione che, nell'ambito del LECOIP 2.0, i Professional e i Manager sottoscrivono a fronte di un aumento di capitale riservato ai Dipendenti ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del codice civile, in cui il prezzo di emissione incorpora uno sconto rispetto al valore di mercato delle Azioni Ordinarie ISP calcolato come la media dei prezzi osservati nei 30 giorni precedenti alla data di emissione.
Azioni Sottostanti	Le Free Share, le Matching Share e le Azioni Scontate, quali attività finanziarie sottostanti alla Vendita a Termine.
Borsa Italiana	Borsa Italiana S.p.A., società appartenente al gruppo <i>London Stock Exchange</i> , con sede legale in Piazza degli Affari, 6, Milano.
Certificate	Il LECOIP 2.0 Professional Certificate e il LECOIP 2.0 Manager Certificate.
Codice civile	Il codice civile, approvato con R.D. 16 marzo 1942, n. 262, tempo per tempo vigente.
Comitato Remunerazioni	Il comitato che svolge funzioni consultive e propositive in materia di remunerazioni ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, in carica <i>pro-tempore</i> .
CONSOB	La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in via G.B. Martini, 3, Roma.

Controparte	Primaria banca selezionata da Intesa Sanpaolo.
Dipendenti	I Manager e i Professional che, alla data di adesione al rispettivo Piano, hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in Italia con Intesa Sanpaolo o con altre società facenti parte del Gruppo Intesa Sanpaolo.
Dipendenti POP	Il Top Management, i Risk Taker e i Manager Strategici del Gruppo Intesa Sanpaolo a cui è rivolto il Piano di Incentivazione a Lungo Termine POP (si rimanda al relativo Documento Informativo).
Documento Informativo	Il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti ed in conformità alle indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
Fiduciaria	Società Italiana di Revisione e Fiduciaria S.I.RE.F. S.p.A., con sede legale in via dell'Unione 1, 20122 Milano, Registro delle Imprese di Milano. P. IVA e Codice Fiscale n. 01840310150, che, sulla base di un mandato ricevuto dal Dipendente, agirà in nome proprio e per conto di quest'ultimo nei rapporti con la Controparte.
Free Share	Le Azioni Ordinarie ISP di nuova emissione, attribuite ai Manager e ai Professional nell'ambito del Piano, a fronte di un aumento gratuito di capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile.
Global Banding	Modello di classificazione secondo cui tutte le posizioni manageriali sono distribuite su differenti livelli in funzione delle complessità/responsabilità gestite.
Gruppo Intesa Sanpaolo o il Gruppo Intesa Sanpaolo, ISP o la Banca	Il Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo. Intesa Sanpaolo S.p.A., con sede legale in Piazza San Carlo, 156, Torino, Registro delle Imprese di Torino, P. IVA e Codice Fiscale n. 00799960158 società capogruppo del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo.
LECOIP 2.0 Manager Certificate o Manager Certificate	Gli strumenti finanziari denominati certificate emessi dalla Controparte, che riflettono i termini di alcune opzioni aventi come sottostante Azioni Ordinarie ISP, assegnati ai Manager del Gruppo nell'ambito del Manager LECOIP 2.0.
LECOIP 2.0 Professional Certificate o Professional Certificate	Gli strumenti finanziari denominati certificate emessi dalla Controparte, che riflettono i termini di alcune opzioni aventi come sottostante Azioni Ordinarie ISP, assegnati nell'ambito del Professional LECOIP 2.0 ai Professional del Gruppo che non abbiano optato per l'assegnazione della componente base del PVR in contanti nell'ambito del Piano.
Manager	I manager del Gruppo Intesa Sanpaolo diversi dai Top Manager, Risk Taker e Manager Strategici destinatari del Piano di Incentivazione a Lungo Termine POP (si rimanda al relativo Documento Informativo).
Manager LECOIP 2.0	Il piano di incentivazione LECOIP 2.0 rivolto ai Manager, i cui termini e condizioni sono descritti nel presente Documento Informativo.

Matching Share	Le Azioni Ordinarie ISP di nuova emissione, attribuite ai Manager e ai Professional nel contesto dei Piani, a fronte di un aumento gratuito di capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile e per un ammontare calcolato sulla base del numero di Free Share attribuite.
Pegno	Il contratto di pegno con diritto d'uso concluso da ciascun destinatario del LECOIP 2.0 a favore della Controparte ed avente ad oggetto le Azioni Sottostanti.
Piano	A seconda del contesto in cui il termine è utilizzato, il Professional LECOIP 2.0 e/o il Manager LECOIP 2.0.
Professional LECOIP 2.0	Il piano LECOIP 2.0 rivolto ai Professional, i cui termini e condizioni sono descritti nel presente Documento Informativo.
Piano di Impresa 2018-2021	Il Piano di Impresa di Intesa Sanpaolo riferito al quadriennio 2018-2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 6 febbraio 2018.
Politiche di Remunerazione	Le politiche di remunerazione dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo relative all'esercizio 2018.
Professional	I dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo, diversi dai Manager, a cui è destinato il Professional LECOIP 2.0.
PVR	Indica il Premio Variabile di Risultato relativo all'esercizio 2018, così come definito ai sensi delle Politiche di Remunerazione 2018 adottate dalla Banca.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.
TUF	Il d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato ed integrato, recante il testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria.
Vendita a Termine	Il contratto di vendita a termine di Azioni Ordinarie ISP che ciascun assegnatario del LECOIP 2.0 stipula con la Controparte in base al quale (i) la Controparte esegue immediatamente la propria prestazione corrispondendo al Dipendente il prezzo pattuito per la vendita (che, quindi, è pagato anticipatamente rispetto alla scadenza della Vendita a Termine) e (ii) il Dipendente si impegna a consegnare un certo numero di Azioni Ordinarie ISP alla scadenza del contratto.

Presentazione generale

Nel contesto del nuovo Piano di Impresa 2018-2021, Intesa Sanpaolo intende presentare due sistemi di remunerazione variabile a lungo termine per i dipendenti propri e di altre società del Gruppo Intesa Sanpaolo volti, *inter alia*, a promuovere il senso di appartenenza al Gruppo e ad allineare gli obiettivi del personale con quelli delineati nel menzionato Piano di Impresa 2018-2021 (nel suo complesso, l'“Operazione”).

Differentemente da quanto fatto in occasione del Piano d'Impresa 2014-2017, in ragione dei mutamenti sia del quadro regolamentare sia del *business* del Gruppo Intesa Sanpaolo, si ritiene opportuno differenziare gli strumenti di incentivazione a lungo termine destinati al Top Management, ai Risk Taker e ai Manager Strategici da quelli destinati ai Manager che non rientrano nel cluster precedente e ai Professional del perimetro italiano del Gruppo.

I due sistemi sono i seguenti:

- Piano di incentivazione “*Performance-based Option Plan*” – POP
- Piano di remunerazione per i Manager – Manager LECOIP 2.0 e per la restante popolazione dei dipendenti – Professional LECOIP 2.0

Piano di incentivazione a lungo termine POP

Per la descrizione del Piano POP assegnato ai Dipendenti POP, si rimanda al relativo Documento Informativo.

Manager LECOIP 2.0 e Professional LECOIP 2.0

Il piano LECOIP 2.0 sarà assegnato alla restante popolazione dei dipendenti di ISP e di altre società del gruppo e presenta caratteristiche differenziate per i Professional e i Manager.

In particolare, per entrambi i segmenti, il LECOIP 2.0 costituisce una forma di remunerazione variabile legata alla permanenza in servizio del dipendente, che trova attuazione attraverso uno strumento finanziario strutturato dedicato.

Per i Manager, secondo una logica di compartecipazione al raggiungimento degli obiettivi strategici di Gruppo connessa al ruolo dei dipendenti in perimetro, è prevista l'assegnazione del LECOIP 2.0 Manager Certificate.

Con riferimento ai Professional, secondo una logica volta a favorire la compartecipazione su base volontaria agli obiettivi strategici di Gruppo e alla conseguente creazione di valore da parte della generalità dei dipendenti, il Piano Professional consiste in un anticipo della componente base del PVR relativo al 2018 che il dipendente potrà scegliere se ricevere per cassa oppure in azioni che vengono apportate automaticamente nel Professional Certificate.

Il Manager Certificate e il Professional Certificate presentano caratteristiche distinte in termini di livelli di protezione del capitale e di *trigger event*, che riducono sia l'ammontare di capitale protetto sia la partecipazione all'eventuale apprezzamento dei titoli sottostanti.

Comuni sia ai Manager Certificate sia Professional Certificate sono le modalità di assegnazione.

- ISP assegna le Free Share ai Professional che non abbiano optato per la ricezione del PVR in denaro e ai Manager. Nel caso dei Professional, le Free Share sono assegnate per un controvalore equivalente all'ammontare del PVR base individuale, mentre, nel caso dei Manager, per un controvalore differenziato a seconda del livello di *Global Banding* adottato da ISP.

-
- L'emissione dei Certificate avviene a fronte del conferimento, da parte del Professional e dei Manager (il meccanismo è automatico, nel senso che il Manager o il Professional non possono disporre delle azioni ad essi assegnate se non mediante il conferimento al Piano), di un numero di Azioni Ordinarie ISP, pari alla somma fra (i) le Free Share, (ii) le Matching Share), nonché (iii) le Azioni Scontate, vale a dire le azioni ISP rivenienti da un aumento di capitale a pagamento, ai sensi dell'art. 2441, comma 8, c.c., emesse a sconto rispetto al valore di mercato e sottoscritte dai dipendenti con il prezzo pagato in anticipo di una vendita a termine (*prepayment*).
 - In forza del Certificate, il dipendente acquisirà il diritto a ricevere, a scadenza, (x) un valore parametrato al valore di mercato originario delle Free Shares e delle Matching Shares conferite (il grado di protezione del valore di mercato originario sarà differenziato in funzione della tipologia di dipendente) e (y) l'eventuale apprezzamento delle Azioni Sottostanti rispetto al loro valore di mercato originario, da calcolarsi secondo un modello di payout c.d. *Asian floored*. Per semplicità amministrativa, si segnala che la partecipazione di ciascun Dipendente al rispettivo Piano di propria competenza avverrà mediante la Fiduciaria che, sulla base di un mandato ricevuto da ciascun dipendente, agirà per conto dei dipendenti nei rapporti con la controparte.

1. Soggetti destinatari

Il Piano LECOIP 2.0 è destinato ai Manager e ai Professional Dipendenti di Intesa Sanpaolo S.p.A. o società appartenenti al Gruppo in Italia.

1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Non vi sono destinatari del Piano tra i componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca o delle società da questa, direttamente o indirettamente controllate.

Non vi sono tra i beneficiari del Piano Professional o Manager che ricoprono cariche in Organi Amministrativi di società, direttamente o indirettamente, controllate da Intesa Sanpaolo.

1.2. Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

In aggiunta a quanto indicato al paragrafo 1.1,

- (a) il Professional LECOIP 2.0 è riservato alle seguenti categorie di dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo:
 - quadri direttivi di Intesa Sanpaolo e delle società appartenenti al Gruppo in Italia (inclusi i direttori di filiale);
 - personale impiegatizio di Intesa Sanpaolo e delle società appartenenti al Gruppo in Italia.
- (b) Il Manager LECOIP 2.0 è riservato alle seguenti categorie di dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo:
 - dirigenti e quadri direttivi (esclusi i direttori di filiale), che hanno la responsabilità formalizzata di una struttura organizzativa e non appartengono al cluster Dipendenti POP.

1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano dei Piani

(a) *Direttori generali di Intesa Sanpaolo*

Non vi sono direttori generali di Intesa Sanpaolo tra i destinatari del Piano.

(b) *Altri dirigenti con responsabilità strategiche con compensi complessivi superiori rispetto a quelli indicati in precedenza*

Non applicabile

(c) *Persone fisiche controllanti Intesa Sanpaolo, che siano dipendenti ovvero prestino attività di collaborazione*

Non vi sono persone fisiche e/o giuridiche controllanti Intesa Sanpaolo; la presente disposizione non trova, quindi, applicazione.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

(a) *dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3*

Non applicabile.

(b) *in caso di società di "minori dimensioni", l'indicazione di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche*

Non applicabile.

(c) *altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano*

Il Piano non prevede caratteristiche differenziate, rispettivamente, per i Professional e i Manager.

2. Ragioni che motivano l'adozione dei Piani

2.1. Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

In concomitanza con il lancio del Piano di Impresa 2018-2021, la Banca intende assegnare ai dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo che si qualificano come Professional e Manager, rispettivamente, il Professional LECOIP 2.0 e il Manager LECOIP 2.0, al fine di ricercare modalità innovative di motivazione e fidelizzazione delle proprie risorse, il cui coinvolgimento e la cui valorizzazione, a tutti i livelli dell'organizzazione, costituiscono fattori chiave ed abilitanti per il conseguimento dei risultati del suddetto piano di impresa.

2.1.1. Informazioni aggiuntive

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, accolto il parere positivo del Comitato Remunerazioni, ha deciso di mettere a disposizione dei propri Dipendenti il Piano che si sviluppa in un orizzonte temporale di circa 45 mesi, coincidente con la durata dei Certificate (di cui al paragrafo 2.3 che segue) ed allineato a quello del Piano d'Impresa 2018-2021.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

In base al Professional LECOIP 2.0, è intenzione di Intesa Sanpaolo attribuire ai Professional un anticipo della componente base del PVR relativo al 2018, per un valore negoziato con le organizzazioni sindacali.

Il Professional che abbia il diritto a ricevere l'anticipo del PVR, potrà decidere se ricevere il premio attraverso (i) assegnazione in contanti; ovvero (ii) assegnazione in azioni da conferire obbligatoriamente nel Piano ai fini dell'acquisto del Professional Certificate. I Professional che scelgano di ricevere il PVR in azioni, riceveranno da ISP un numero di Free Share corrispondente all'ammontare del PVR base individuale.

L'anticipo del PVR 2018 è subordinato a condizioni di attivazione e ad una condizione di verifica. Le condizioni di attivazione, verificate in sede di assegnazione sulla base dei dati relativi al trimestre precedente, sono rappresentate da:

- Common Equity Tier Ratio di Gruppo (CET1) almeno uguale al limite previsto dal Supervisory Review and Evaluation Process;
- Net Stable Funding Ratio di Gruppo (NSFR) pari o superiore al 100%;
- Risultato Corrente Lordo positivo a livello di Gruppo.

Inoltre, l'assegnazione è, in ogni caso, subordinata alla verifica, del c.d. *compliance breach* individuale ovvero assenza di provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno.

In caso di scelta dell'anticipo PVR 2018 in azioni, la condizione di verifica relative all'anno 2018 è rappresentata esclusivamente dal mantenimento dei livelli di adeguatezza patrimoniale previsti dallo SREP, misurati in termini di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1).

La mancata verifica al 31 dicembre 2018 dei requisiti di CET1 comporta la restituzione dell'anticipo del PVR 2018, il cui controvalore sarà quindi successivamente trattenuto dal PVR relativo all'anno 2019 o, in assenza di assegnazione del PVR 2019, dallo stipendio pro rata.

Come si è detto, l'emissione dei Certificate avviene a fronte del conferimento, da parte del Professional, secondo un meccanismo automatico e obbligatorio, di un numero di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo pari alla somma fra (i) le Free Share, (ii) le Matching Share e (iii) le Azioni Scontate.

In forza del Professional Certificate, il dipendente riceverà a scadenza (x) un valore parametrato al valore di mercato originario delle Free Share e delle Matching Share conferite e (y) l'eventuale

apprezzamento delle Azioni Sottostanti rispetto al loro valore di mercato originario, da calcolarsi secondo un modello di payout c.d. Asian floored.

Il Manager riceverà invece direttamente in assegnazione azioni ISP da conferire obbligatoriamente nel Piano (Free Share), ai fini dell'acquisto del Manager Certificate, conferendo, secondo il medesimo meccanismo sopra illustrato, oltre alle Free Share assegnate, anche le Matching Share e le Azioni Scontate.

In questo caso, l'attribuzione delle Free Share avverrà sulla base del livello di *banding* in cui è classificata la posizione del Manager nel *Global Banding* adottato dal Gruppo ISP.

2.2.1. Informazioni aggiuntive

Si segnala che i Certificate prevedranno alcune ipotesi (c.d. *trigger events*) in cui sia la protezione sia l'eventuale porzione determinata dall'apprezzamento delle Azioni Sottostanti potranno essere ridotte. Per un maggior dettaglio si rinvia a quanto specificato al paragrafo 4.1.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

L'ammontare di Free Share assegnabili a ciascun Dipendente è differenziato per *cluster* di popolazione.

In particolare, con riferimento ai Professional l'ammontare di Free Share assegnabili è uguale per tutti i partecipanti e negoziato con le organizzazioni sindacali.

Con riferimento invece ai Manager l'ammontare è definito in funzione della fascia del Global Banding di Intesa Sanpaolo a cui appartiene la posizione del manager.

A differenza del LECOIP 2.0 Manager Certificate, che contempla la possibile perdita delle Free Share assegnate, il LECOIP 2.0 Professional Certificate offre una protezione della componente corrispondente alle Free Share pari al 100% del valore del PVR base assegnatogli.

2.3.1. Informazioni aggiuntive

Si rinvia al paragrafo 2.3, che precede.

2.4. Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi da Intesa Sanpaolo

Al fine, da un lato, di realizzare una protezione a favore del Dipendente contro l'eventuale perdita di valore di mercato delle Azioni Ordinarie ISP assegnate e, dall'altro, di consentire al Dipendente di beneficiare del potenziale apprezzamento di un numero di Azioni Ordinarie ISP maggiore rispetto a quelle assegnate, il Piano prevede che un soggetto terzo, ossia la Controparte, proceda all'emissione dei Certificate che saranno sottoscritti dai Professional che chiederanno l'assegnazione del Piano. Tali Certificate riflettono i termini di alcune opzioni aventi come sottostante Azioni Ordinarie ISP.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

Si precisa che la predisposizione del Piano non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che si terrà conto del regime di imposizione fiscale sui redditi di lavoro dipendente tempo per tempo vigente.

Con riferimento al profilo contabile, il Piano è rappresentato nel Bilancio Consolidato di ISP come un piano *equity settled* ai sensi dell'IFRS 2. Alla data di assegnazione viene calcolato il fair value degli strumenti rappresentativi di capitale oggetto del piano (equivalente alla somma del fair value delle azioni assegnate gratuitamente e dal fair value dello sconto per le azioni a pagamento) e non più modificato.

Il Piano prevede la presenza di condizioni di servizio e di performance non di mercato (i *trigger events*), di cui occorre tener conto al fine di determinare il numero di azioni per la valorizzazione del costo del piano. Tali stime saranno oggetto di revisione nel corso del *vesting period* e fino alla scadenza.

Il costo del piano, così definito, è imputato a conto economico (come costo del lavoro) pro rata temporis lungo il periodo di maturazione del beneficio, in contropartita ad una specifica riserva di Patrimonio Netto.

Al verificarsi degli eventi che comportano per i dipendenti la perdita del diritto ai benefici dei LECOIP 2.0 Certificates (*trigger events* e venir meno della permanenza in servizio) ISP iscrive in bilancio un'attività finanziaria (il "credito ceduto" rappresentativo dei Certificates) in contropartita al Patrimonio Netto. In particolare, i Certificates iscritti nel bilancio del gruppo, in ambito IFRS 9, sono classificati tra le Attività finanziarie obbligatoriamente valutate al fair value.

2.6. L'eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non è previsto, con riferimento al Piano, alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della L. 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione dei piani

Il Piano di cui al presente Documento Informativo è soggetto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei soci di Intesa Sanpaolo del 27 aprile 2018 (in unica convocazione).

L'Assemblea Straordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 27 aprile 2018 (in unica convocazione), sarà chiamata a deliberare la delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443: (i) ad aumentare il capitale ai sensi dell'art. 2349 comma 1, del codice civile per l'attribuzione ai Dipendenti delle Free Shares e delle Matching Share, in conformità alle previsioni del rispettivo Piano (quale punto 2 all'ordine del giorno della stessa assemblea); e (ii) ad aumentare il capitale a pagamento con esclusione del diritto di opzione a favore dei Dipendenti ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del codice civile, mediante emissione di azioni a prezzo scontato rispetto a quello di mercato delle Azioni Ordinarie ISP (i.e. le Azioni Scontate), in conformità alle previsioni dei Piani (quale punto 2 all'ordine del giorno della stessa assemblea).

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Il Chief Operating Officer ha il compito di gestire il Piano avvalendosi, a tal fine ove necessario, della collaborazione di altre funzioni aziendali per le attività di rispettiva competenza.

3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Non sono previste procedure per la revisione del Piano.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano

Con riferimento alla disponibilità degli strumenti finanziari in questione, le Free Share e le Matching Share saranno assegnate gratuitamente ai Dipendenti assegnatari del Piano ed emesse in base ad una delibera di attribuzione di utili ai prestatori di lavoro mediante emissione di azioni ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile.

Infine, in relazione alle Azioni Scontate, sarà deliberato un aumento di capitale con esclusione del diritto di opzione con offerta in sottoscrizione ai Dipendenti, ai sensi dell'art. 2441, comma 8 del codice civile.

Con riferimento all'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano, le modalità attraverso le quali determinare l'assegnazione sono descritte, in linea generale, al paragrafo 4.1 del presente Documento Informativo.

3.5. Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Il Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere positivo del Comitato per la Remunerazione, propone all'Assemblea degli azionisti di Intesa Sanpaolo di adottare la delibera relativa al Piano.

3.6. Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Piano LECOIP 2.0, su proposta del Comitato Remunerazioni del 16 marzo 2018, è approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 marzo 2018 e sottoposto, limitatamente agli ambiti di competenza, al voto dell'assemblea dei soci di ISP in data 27 aprile 2018.

3.7. Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile.

3.8. Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Il prezzo registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo alle date del 16 marzo e del 20 marzo 2018 è oscillato da un minimo di euro 3,0621 a un massimo di euro 3,0644.

3.9. Termini e modalità per l'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, tenendo conto della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n.596/2014

L'intera fase esecutiva del Piano si svolgerà nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Banca, derivanti dalle leggi e dai regolamenti applicabili, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate da Intesa Sanpaolo.

4. Caratteristiche degli strumenti finanziari da attribuire

4.1. Descrizione della struttura dei piani

Il Piano prevede che il Professional avrà alcune settimane di tempo (la tempistica dettagliata sarà definita in seguito) per decidere se (i) ricevere l'anticipo del PVR per cassa, oppure (ii) richiedere l'assegnazione del Piano, sottoscrivendo alcuni strumenti finanziari (i LECOIP 2.0 Professional Certificate) emessi dalla Controparte, previa (i) assegnazione delle Free Shares per un controvalore pari all'anticipo sul PVR, (ii) assegnazione di ulteriori Azioni (Matching Share) per un ammontare pari a un multiplo delle Free Shares ricevute e (iii) contestuale sottoscrizione di un aumento di capitale a sconto (in forza del quale riceve le Azioni Scontate).

Per i Manager, invece la Banca procederà alla diretta assegnazione del relativo Piano.

Contestualmente alla sottoscrizione dei Certificate, ciascun Dipendente stipulerà con la Controparte un contratto di Vendita a Termine delle Azioni Sottostanti (i.e. le Free Share, le Matching Share e le Azioni Scontate) in base al quale (i) la Controparte corrisponderà al Dipendente, al momento della sottoscrizione del contratto di Vendita a Termine, il prezzo delle Azioni Sottostanti; e (ii) il dipendente consegnerà le stesse solo al termine del relativo Piano (la Vendita a Termine).

Il prezzo della Vendita a Termine, ricevuto dalla Controparte, sarà utilizzato dal Dipendente in parte ai fini della sottoscrizione delle Azioni Scontate e in parte per l'acquisto dei Certificate.

Si segnala, inter alia, che le Azioni oggetto della Vendita a Termine saranno vincolate da pegno con diritto d'uso ai sensi del D. Lgs. 170/2004 a favore della Controparte, che, in caso di utilizzo delle Azioni, divenendone titolare, incasserà i relativi dividendi.

I Certificate emessi dalla Controparte riflettono i termini di alcune opzioni aventi come sottostante Azioni Ordinarie ISP e consentono al sottoscrittore di ricevere a scadenza:

- (i) un ammontare per cassa pari al valore di mercato originario delle Free Share e delle Matching Share (salvo quanto indicato *infra* in relazione al verificarsi di un *trigger event*); e
- (ii) l'eventuale apprezzamento delle Azioni Sottostanti rispetto al loro valore di mercato originario.

La scadenza della Vendita a Termine coinciderà con la scadenza dei LECOIP 2.0 Certificate (che sarà di durata pari a circa 45 mesi). Per semplicità amministrativa, la partecipazione di ciascun Dipendente al relativo Piano avverrà mediante la Fiduciaria, che, sulla base di un mandato ricevuto dal Dipendente, agirà per conto di quest'ultimo nei rapporti con la Controparte.

Il Manager Certificate e il Professional Certificate presentano caratteristiche distinte in termini di livelli di protezione del capitale e di *trigger event* che riducono sia l'ammontare di capitale protetto sia la partecipazione all'eventuale apprezzamento dei titoli sottostanti.

In particolare, il Manager Certificate prevede un livello di protezione pari al 75% (in luogo del 100% previsto dal Professional Certificate) del capitale inizialmente assegnato costituito dalla somma di Free e Matching Share.

Con riferimento ai Professional, i diritti risultanti dai Professional Certificate sono soggetti a un *trigger event* correlato al livello di adeguatezza patrimoniale, misurato in termini di Common Equity Tier 1; per ciascun anno di durata del Piano Professional, l'eventuale deterioramento del Common Equity Tier 1 a livelli inferiori ai requisiti previsti dallo SREP comporta una decurtazione del 25% dell'ammontare di capitale protetto corrispondente alle sole Matching Share (con esclusione, quindi, delle Free Share, il cui valore originario sarà in ogni caso riconosciuto al dipendente al termine del piano, anche nel caso in cui si verifichi il trigger event relativo al Common Equity Tier 1) e della corrispondente partecipazione all'eventuale apprezzamento dei titoli sottostanti.

Con riferimento ai Manager, i diritti risultanti dal Manager Certificate sono soggetti a *trigger event* correlati ai livelli di adeguatezza patrimoniale e di liquidità di Gruppo, misurati in termini rispettivamente di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Net Stable Funding Ratio (NSFR). In particolare, per ciascun anno di durata del Piano Manager, l'eventuale deterioramento del Common Equity Tier 1 a livelli inferiori ai requisiti previsti dallo SREP e/o del Net Stable Funding Ratio a livelli inferiori alla soglia del 100% comporta una decurtazione del 25% dell'ammontare di Free Share e Matching Share e della corrispondente partecipazione all'eventuale apprezzamento dei titoli sottostanti.

Al verificarsi dei *trigger event*, i diritti che sarebbero stati riconosciuti ai sensi dei Certificate saranno devoluti in favore di Intesa Sanpaolo secondo le modalità descritte nei termini e condizioni dei Certificate stessi.

4.2. Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il periodo di attuazione dei Piani sarà definito successivamente alla delibera assembleare di approvazione degli stessi.

4.3. Il termine dei piani

L'orizzonte temporale del Piano è di circa 45 mesi.

4.4. Numero massimo di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Assumendo l'integrale adesione al Piano Professional e al Piano di Incentivazione Manager da parte dei Professional e dei Manager, è ipotizzabile che Intesa Sanpaolo proceda all'emissione **(a)** di Free Share e Matching Share per un controvalore massimo pari a circa Euro 400.000.000 (inclusivo del sovrapprezzo), corrispondenti a circa lo 0,8% - 1,1% dell'intero capitale sociale ordinario (ipotizzando rispettivamente il prezzo dell'azione a 3 € e 2,4 €), rivenienti da un aumento di capitale gratuito ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile e **(b)** di Azioni Scontate per un controvalore massimo pari a circa Euro 1.200.000.000, corrispondenti a circa lo 2,7% - 3,3% dell'intero capitale sociale ordinario (ipotizzando rispettivamente il prezzo dell'azione a 3 € e 2,4 €), rivenienti da un aumento di capitale con esclusione del diritto di opzione a favore dei dipendenti, ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del codice civile.

4.5. Modalità e clausole di attuazione del Piano (con specificazione se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance* e descrizione di tali condizioni e risultati)

Per i Professional, l'effettiva attribuzione delle Free Share – presupposto essenziale perché il Dipendente possa aderire al relativo Piano – è subordinato alla verifica preventiva delle condizioni relative all'attribuzione dell'anticipo sul PVR. Per ulteriori informazioni si rinvia al precedente paragrafo 2.2.

4.6. Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Il Dipendente che aderisca al relativo Piano non potrà cedere il pertinente Certificate fino alla scadenza dello stesso. Le Azioni Ordinarie ISP sottostanti a ciascun Certificate restano depositate presso una banca depositaria per conto della Fiduciaria e costituite in pegno con diritto d'uso, a favore della Controparte, come sopra anticipato.

4.7. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Ai sensi delle vigenti Politiche di Remunerazione e del Codice di Comportamento di Gruppo è vietato ai Dipendenti effettuare operazioni in strumenti derivati e comunque porre in essere operazioni e/o strategie operative aventi caratteristiche altamente speculative. Conseguentemente, i beneficiari non potranno effettuare operazioni di *hedging* sugli strumenti finanziari attribuiti nell'ambito del Piano.

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

La partecipazione di ciascun Dipendente al relativo Piano rimane subordinata alla verifica circa la sussistenza del rapporto di lavoro con Intesa Sanpaolo oppure con una delle società appartenenti al Gruppo al momento dell'effettiva adesione.

È infatti prevista la decadenza di qualsiasi diritto discendente dai Certificate, incluso il diritto alla protezione relativa alle Free Share e alle Matching Share, in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei Dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili¹⁰, mentre potranno essere comunque riconosciute al termine del Piano, pro rata ovvero rapportate al periodo di effettiva permanenza in servizio, le somme/azioni maturate in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, ovvero in caso morte del beneficiario.

In tutti i casi sopra elencati, i diritti che sarebbero stati riconosciuti ai Dipendenti ai sensi dei Certificate saranno devoluti in favore di Intesa Sanpaolo secondo le modalità descritte nei termini e condizioni dei Certificate stessi.

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

In caso di cambio di controllo è prevista la liquidazione anticipata al momento dell'evento e, in particolare, nel caso si verificasse entro i primi dodici mesi di Piano la liquidazione è pro rata e calcolata a «franchigia» ovvero viene corrisposto almeno il controvalore delle Free Shares all'assegnazione se maggiore del valore maturato pro rata al momento dell'evento, mentre nel caso il cambio di controllo si verificasse nei mesi successivi ai primi dodici si procede con la liquidazione pro rata, ovvero l'importo eventualmente maturato viene parametrato alla durata del Piano.

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile al Piano descritto nel presente Documento Informativo.

4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile

Non applicabile al Piano descritto nel presente Documento Informativo.

4.12. Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Alla luce dei criteri, dei parametri, delle caratteristiche dei Piani e, più in generale, delle informazioni disponibili alla data del presente Documento Informativo, è possibile stimare un onere complessivo – comprensivo degli oneri indiretti a carico del datore di lavoro – per i beneficiari dei Piani, pari a € 570 milioni.

4.13. L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

L'effetto diluitivo complessivo sull'intero capitale sociale di ISP sarebbe pari al 3,5% assumendo un prezzo di 3 euro e al 4,4% assumendo l'ipotesi di emissione del numero massimo di azioni oggetto di delibera assembleare in uno scenario di stress a un prezzo di 2,4 euro.

4.14. Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali

La partecipazione di ciascun Dipendente al Piano avverrà mediante la Fiduciaria, che, sulla base di un mandato irrevocabile ricevuto dal Dipendente, agirà in nome proprio e per conto di quest'ultimo nei rapporti con la Controparte.

Come già anticipato al paragrafo 4.6 del presente Documento Informativo, che precede, in pendenza della Vendita a Termine,

- (i) le Azioni Sottostanti resteranno vincolate a favore della Controparte in base ad un contratto di pegno con diritto d'uso (sicché la durata della Vendita a Termine e dei Certificate corrispondono ad un *lock-up* in relazione alle Azioni Sottostanti); e

¹⁰ Nel particolare caso di modifica organizzativa comportante la cancellazione della posizione e conseguente risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con il beneficiario, si prevede una liquidazione pro rata proporzionale alla durata di partecipazione nel Piano.

-
- (ii) il Dipendente non percepirà i diritti patrimoniali relativi alle Azioni Sottostanti né potrà esercitare il diritto di voto in assemblea.

4.15. Informazioni da fornirsi nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati

Non applicabile al Piano descritto nel presente Documento Informativo.

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17. Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

4.18. Modalità (americano/europeo) tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knockout*)

Non applicabile.

4.19. Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo (a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato, e (b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Non applicabile

4.20. Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza

Non applicabile.

4.21. Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile.

4.22. Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per la determinazione del valore

Non applicabile.

4.23. Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti

Non applicabile.

4.24. Tabelle relative ai Piani

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 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	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari assegnati	Data dell'assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Mangaer (diversi da Top Management, Risk Taker e Manager Strategici) di Intesa Sanpaolo e di altre società appartenenti al Gruppo Intesa Sanpaolo		27/04/2018	Assegnazione gratuita e sottoscrizione di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)
Professional di Intesa Sanpaolo e di altre società appartenenti al Gruppo Intesa Sanpaolo		27/04/2018	Assegnazione gratuita e sottoscrizione di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)

Note:

(*) N. massime 170.000.000 di Azioni ordinarie assegnabili gratuitamente, cui si potranno aggiungere n. massime 555.000.000 di Azioni sottoscritte.

(**) Il prezzo di sottoscrizione delle Azioni a pagamento verrà determinato a cura del Consiglio di Amministrazione, a sconto rispetto al valore di mercato delle Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo calcolato come la media dei prezzi osservati nei 30 giorni precedenti alla data di emissione (e comunque non al di sotto del valore nominale).

(***) Successivamente all'assegnazione le Azioni gratuite e quelle sottoscritte saranno sottoposte ad un periodo di indisponibilità di almeno 3 anni.