
Relazione del Consiglio di Amministrazione

Punto 4 all'ordine del giorno

Remunerazioni e azioni proprie:

f) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2018 basato su strumenti finanziari

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito al Sistema di Incentivazione 2018 (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 e incentivazione, 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 e sostenibili nel tempo.

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.

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.

Successivamente 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 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.

A dicembre 2015, EBA, sulla base delle previsioni contenute nella CRD IV, ha provveduto alla pubblicazione dell'aggiornamento delle "Guidelines on sound remuneration policies", definendo nel dettaglio le regole relative alla struttura della remunerazione, alle politiche di remunerazione ed ai relativi processi di governance e implementazione.

Infine, Banca d'Italia, al fine di recepire le "Guidelines on sound remuneration policies" emanate dall'EBA, ha provveduto ad aggiornare ulteriormente 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 12 novembre 2018.

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 2018 nei termini illustrati.

19 marzo 2019

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.

19 marzo 2019

Premessa

Il Documento Informativo è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informazione sul Sistema di Incentivazione 2018 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 30 aprile 2019 (in unica convocazione).

Soggetti destinatari

Il Sistema è rivolto ai Risk Taker che maturino un premio superiore alla c.d. “soglia di materialità” (pari a € 80.000), identificati in base alle “Regole per l’individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo e delle Banche che non redigono proprie politiche di remunerazione” ai sensi dei Regulatory Technical Standards - RTS², Manager o Professional non Risk Taker percettori di eventuali “Bonus Rilevanti” (cioè di importo superiore a € 80.000 e al 100% della retribuzione fissa).

Con riferimento all’anno 2018, sono stati identificati circa 408 Risk Taker; tra questi, secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni, viene identificato un ulteriore cluster rappresentato dai c.d. “Risk Taker Apicali” (che coincidono con i c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche):

- Consigliere Delegato e CEO;
- Responsabili delle Divisioni e della Capital Light Bank;
- Chief Operating Officer, Chief IT, Digital & Innovation Officer, Chief Cost Management Officer, Chief Financial Officer, Chief Lending Officer, Chief Governance Officer, Chief Risk Officer, Chief Compliance Officer, Chief Institutional Affairs & External Communication Officer, Chief Audit Officer;
- Responsabile della Direzione Centrale Amministrazione e Fiscale in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari;
- Responsabili delle Direzioni Centrali a riporto diretto del Consigliere Delegato.

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 Risk Taker Apicali e i responsabili di livello più elevato 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 responsabili di livello più elevato 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.

L’indicazione dei destinatari è riportata nella Tabella allegata.

Ragioni che motivano l’adozione del piano

I piani di incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo hanno la finalità di allineare i comportamenti del management e del personale agli interessi di tutti gli Stakeholder, orientandone l’azione al raggiungimento di obiettivi sostenibili di medio-lungo termine nel quadro di una prudente assunzione di rischi attuali e prospettici, nonché di contribuire a fare del Gruppo un “Employer of choice” per capacità di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse. Qualora corrisposti in *totalità* o in parte in strumenti finanziari, rafforzano l’allineamento tra i comportamenti del Management e gli interessi degli Azionisti, consentendo inoltre la diretta partecipazione dei dirigenti al rischio d’impresa.

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

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.

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 il 27 aprile 2018. Il Consiglio di Amministrazione aveva approvato il meccanismo di finanziamento del Sistema di Incentivazione per i Risk Taker Apicali, gli altri Risk Taker, i Manager o Professional non Risk Taker a cui sia riconosciuto un "Bonus Rilevante", attuativo di dette politiche, il 5 maggio 2018.

Il Comitato Remunerazioni ne ha esaminato le caratteristiche e i parametri nelle riunioni del 12 aprile 2018, 16 aprile 2018, 20 aprile 2018, 24 aprile 2018 e 4 maggio 2018. Il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo nelle suddette date è oscillato da un minimo di € 3,0392 (quotazione del 12 aprile 2018) a un massimo di € 3,1837 (in data 24 aprile 2018).

Il Sistema è relativo al solo esercizio 2018.

Il Sistema di Incentivazione in proposta sarà soggetto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il 30 aprile 2019 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 Finanza di Gruppo e/o di Banca IMI che avranno anche l'incarico di procedere alla eventuale cessione delle azioni che dovessero eccedere l'effettivo fabbisogno.

La Struttura del 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 non appartenenti alle Funzioni di Controllo 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 non appartenenti alle Funzioni di Controllo 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 2018 saranno acquisite sul mercato telematico azionario nel rispetto delle deleghe appositamente fornite dall'Assemblea.

Il sistema prevede modalità differenziate per quantità di remunerazione differita e durata del relativo periodo di differimento, in funzione sia del cluster di destinatari sia dell'incidenza della remunerazione variabile su remunerazione fissa (maggiore o pari/inferiore al 100% della remunerazione fissa).

In particolare, per i Risk Taker Apicali non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo che maturano una remunerazione variabile superiore al 100% della remunerazione fissa, sono previsti i seguenti due schemi, a seconda dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa:

1. Schema 1: nel caso in cui la remunerazione variabile sia **superiore al 150% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 16% cash e 24% in strumenti finanziari) e per il 60% (di cui 24% cash e 36% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CONTANTI (40%)	16%	14%				10%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)	24%		12%	12%	12%	

2. Schema 2: nel caso in cui la remunerazione variabile sia **superiore al 100% della remunerazione fissa e fino al 150% della stessa**, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 18% cash e 22% in strumenti finanziari) e per il 60% (di cui 27% cash e 33% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CONTANTI (45%)	18%	17%				10%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)	22%		11%	11%	11%	

Per i Risk Taker Apicali non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo che maturano una remunerazione variabile **pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa** e per i Risk Taker di Gruppo non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo che maturano una remunerazione variabile **superiore al 100% della remunerazione fissa e superiore alla “soglia di materialità”** (pari a € 80.000) è previsto il seguente schema di maturazione:

3. Schema 3: la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) e per il 60% (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CONTANTI (50%)	20%	20%				10%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	20%		10%	10%	10%	

Per i Risk Taker Apicali appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e per i Risk Taker di Gruppo che maturano una remunerazione variabile **pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa**, ma, per entrambi i cluster, **superiore alla “soglia di materialità”** (pari a € 80.000) è previsto il seguente schema di maturazione:

4. Schema 4: la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) e per il 40% (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 3 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2019	2020	2021	2022
CONTANTI (50%)	30%	10%		10%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	30%	10%	10%	

Per i premi inferiori alla “soglia di materialità” (pari a € 80.000) e inferiori al 100% della remunerazione fissa, la corresponsione avverrà interamente cash e up-front.

Inoltre, 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 (non rientranti tra gli Apicali), 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 2021 (con riferimento alla parte upfront relativa ai risultati dell'esercizio 2018 e alla prima quota differita maturata dai Risk Taker Apicali appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, dai Risk Taker di Gruppo che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità" - pari a € 80.000 -, nonché dai Manager o Professional non Risk Taker che maturino un c.d. "Bonus Rilevante" - superiore a € 80.000 e al 100% della retribuzione fissa -) e sino al 2024 (per l'ultima tranche differita spettante ai Risk Taker Apicali).

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 2018 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 di competenza dell'anno rinveniente dal Piano POP³, pari al 200% della remunerazione fissa (circa 67% del pay mix retributivo).

Alla luce delle indicazioni dei regolatori, i Risk Taker Apicali e i responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo, ancorché in parte ricompresi tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, potranno beneficiare di una parte variabile, inclusa la quota di competenza dell'anno rinveniente dal Piano POP, più contenuta e pari, al massimo, al 33% della remunerazione fissa⁴.

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 Divisione è disciplinata dal superamento di una cosiddetta "soglia di accesso" (cancello), espressa ex ante come valore minimo del relativo Risultato Corrente Lordo.

I principi di solidità patrimoniale, liquidità e sostenibilità finanziaria sono assicurati, 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

³ Performance-based Option Plan: piano di incentivazione a lungo termine legato alle performance del Piano d'Impresa 2018-2021 e basato su un veicolo opzionale, introdotto in concomitanza con il lancio del Piano e approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2018.

⁴ Inclusiva dell'indennità di ruolo che costituisce una componente della remunerazione fissa, erogata con cadenza mensile; non rappresenta base di calcolo a fini del TFR e della previdenza complementare (se il fondo ha come base di calcolo la RAL), ma sull'importo erogato vengono calcolati i contributi INPS.

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, in funzione della posizione raggiunta da ciascun Manager nel cosiddetto "ranking interno" alla propria Divisione/Area di appartenenza; detto ranking è ottenuto tramite l'ordinamento dei punteggi dei risultati delle schede individuali che misurano la performance su più dimensioni, sia quantitative (redditività, sviluppo ricavi, produttività, costo del rischio/sostenibilità) che qualitative (azioni o progetti strategici e qualità manageriali) e su perimetri differenti (Gruppo/Struttura/Individuo).

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

In modo simmetrico a quanto previsto per l'attivazione del Sistema, per quanto concerne i Risk Taker 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 venga soddisfatta la condizione relativa al LCR, la quota differita è ridotta del 50%.

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 costo complessivo - comprensivo degli oneri indiretti a carico del datore di lavoro, includendo pertanto anche quanto riferito alla componente cash del premio - pari a massimo € 90 mln ed equivalente allo 1,5% del costo del personale registrato a livello consolidato nel bilancio riferito all'esercizio 2018.

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 12 marzo 2019), in n. 19mln., pari a ca. lo 0,11% del 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 Interno 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 dal Chief Compliance Officer, risulta pienamente coerente con quanto richiesto a livello europeo dalla CRD IV e dalla Banca d'Italia nella Circolare n. 285/2013.

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

Data: 19 / 03 / 2019

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	27/04/2015	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	152.730	27/04/2015	€ 3,19636 (2)	€ 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 (2)	€ 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 (2)	€ 2,7014	Mar.2019 / Giu.2022
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	670.884	27/04/2018	€ 2,291 (2)	€ 3,1530	Mar.2020 / Giu.2023
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		27/04/2015	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	863.488	27/04/2015	€ 3,19636 (2)	€ 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 (2)	€ 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 (2)	€ 2,7014	Mar.2019 / Giu.2022
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	3.867.427	27/04/2018	€ 2,291 (2)	€ 3,1530	Mar.2020 / Giu.2023
Altri Risk Takers		27/04/2015	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	3.377.067	27/04/2015	€ 3,19636 (2)	€ 3,1101	Mar.2017 / Dic. 2019
Altri Risk Takers		27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	4.396.962	27/04/2016	€ 2,149 (2)	€ 2,4639	Mar.2018 / Dic. 2020
Altri Risk Takers		27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	4.839.712	27/04/2017	€ 2,937 (2)	€ 2,7014	Mar.2019 / Dic. 2021
Altri Risk Takers		27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	6.530.288	27/04/2018	€ 2,291 (2)	€ 3,1530	Mar.2020 / Dic. 2022
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	2.204.804	27/04/2016	€ 2,149 (2)	€ 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 (2)	€ 2,7014	Mar.2019 / Giu. 2020
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.617.722	27/04/2018	€ 2,291 (2)	€ 3,1530	Mar.2020 / Giu. 2021

(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 tranche, ai beneficiari.

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

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

Data: 19 / 03 / 2019

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>						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data dell'assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i> (1)

Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2021 / Giu.2024
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2021 / Giu.2024
Altri Risk Takers		30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2021 / Dic.2023
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2021 / Giu.2022

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