

## **Relazione del Consiglio di Amministrazione**

### **Punto 1 all'ordine del giorno**

#### **Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2018 basato su strumenti finanziari del Gruppo Intesa Sanpaolo e autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni ordinarie della controllante Intesa Sanpaolo S.p.A. a servizio di tale Sistema**

Settabile Azionista,

la presente Assemblea ordinaria è chiamata 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 azioni 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.

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.

Per quanto riguarda specificatamente Banca IMI il Sistema è rivolto ai Risk Taker che maturino un premio superiore alla c.d. “soglia di materialità” e a coloro i quali, tra Manager o Professional non Risk Taker, maturino “Bonus Rilevanti” (cioè di importo superiore a € 80.000 e al 100% della retribuzione fissa).

Inoltre, in conformità con le medesime Disposizioni, le Politiche di remunerazione di Gruppo prevedono che anche eventuali compensi riconosciuti ai Risk Taker in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. Severance<sup>1</sup>) siano corrisposti, almeno in parte, in azioni.

Poiché la Società allo stato attuale non ha in portafoglio un numero sufficiente di azioni della Capogruppo per assicurare l'attuazione del Sistema, si ritiene opportuno chiedere autorizzazione all'Assemblea ai sensi dell'art. 2359-bis e seguenti del codice civile affinché la Società possa acquistare le azioni della Capogruppo necessarie ed assegnarle ai destinatari, in attuazione del sistema di remunerazione variabile applicabile e/o in applicazione di Severance eventualmente riconosciute.

A questi fini l'autorizzazione è richiesta per l'acquisto, anche in più tranches, di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, fino ad un numero massimo e ad una percentuale massima del capitale sociale di Intesa Sanpaolo determinato dividendo l'importo omnicomprensivo di euro 5.000.000 circa per il prezzo ufficiale registrato dalla stessa azione il 30 aprile 2019 (data dell'Assemblea della Capogruppo).

Alla data della presente Relazione, il capitale sociale sottoscritto e versato di Intesa Sanpaolo ammonta a Euro 9.085.534.363,36, suddiviso in n. 17.509.481.027 azioni ordinarie.

Il numero massimo di azioni ordinarie di cui si chiede l'autorizzazione all'acquisto ai sensi dell'art. 2359-bis c.c. rientra nei limiti di legge.

L'acquisto di azioni della Capogruppo avverrà entro i limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio approvato al momento dell'effettuazione delle operazioni di acquisto.

Una riserva indisponibile pari all'importo delle azioni della Capogruppo iscritto all'attivo del bilancio deve essere costituita e mantenuta finché le azioni non siano trasferite o annullate.

---

<sup>1</sup> Come previsto dalle Linee guida EBA 2015, la “Severance” è definita come il compenso pattuito in vista od in occasione della conclusione anticipata del contratto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica per la quota eccedente le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relative alla c.d. indennità di mancato preavviso.

L'autorizzazione all'acquisto viene richiesta per il periodo massimo di 18 mesi consentito dalla normativa applicabile e a far data dalla delibera dell'Assemblea ordinaria.

Al fine di coordinare al meglio a livello di Gruppo le operazioni di acquisto delle azioni - che potranno avvenire in una o più volte, anche mediante operazioni successive di acquisto e disposizione - il Consiglio di Amministrazione darà delega alle competenti funzioni aziendali di Intesa Sanpaolo per procedere agli adempimenti necessari.

L'autorizzazione alla disposizione delle azioni della controllante acquistate come sopra è richiesta nei limiti temporali necessari all'attuazione del Piano.

Il Consiglio di Amministrazione propone che l'acquisto avvenga, nel rispetto delle eventuali prescrizioni regolamentari o prassi di mercato ammesse, ad un prezzo, al netto degli ordinari oneri accessori, individuato di volta in volta, entro un minimo e un massimo determinabili secondo i seguenti criteri:

- il corrispettivo minimo di acquisto non dovrà essere inferiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione di acquisto, diminuito del 10%;
- il corrispettivo massimo di acquisto non dovrà essere superiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione di acquisto, aumentato del 10%.

In ogni caso, il prezzo non potrà essere superiore al più elevato tra quello dell'ultima operazione indipendente e quello corrente dell'offerta in acquisto indipendente più elevata nel mercato.

Gli acquisti saranno effettuati sul mercato regolamentato - ai sensi dell'art. 144-bis, lett. b), del Regolamento Emittenti - nel pieno rispetto della normativa sulla parità degli azionisti, delle misure di prevenzione degli abusi di mercato e delle relative prassi di mercato ammesse dalla Consob.

Le azioni ordinarie acquistate in base all'autorizzazione oggetto della presente proposta saranno assegnate ai beneficiari nei termini e alle condizioni previste dal Sistema di Incentivazione e/o dalle eventuali Severance riconosciute. L'assegnazione delle azioni avverrà a titolo gratuito, a un valore per i beneficiari calcolato nel rispetto di quanto disciplinato dalle normative fiscali e contributive tempo per tempo vigenti.

Nel caso in cui le azioni acquistate dovessero risultare eccedenti rispetto alle effettive esigenze di servizio del Sistema, la Società potrà alienarle sul mercato regolamentato con le medesime modalità previste per gli acquisti e a un prezzo non inferiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione diminuito del 10%, ovvero conservarle a servizio di eventuali futuri piani di incentivazione e/o Severance eventualmente riconosciute.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Sistema di Incentivazione 2018 basato su strumenti finanziari del Gruppo Intesa Sanpaolo e la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni ordinarie della controllante Intesa Sanpaolo a servizio di tale Sistema, nei termini illustrati.

Milano, 2 aprile 2019

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente - Gaetano Micciché