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

Remunerazioni:

d) Approvazione dei Sistemi di Incentivazione Annuali 2019 e 2020 basati su strumenti finanziari

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito ai Sistemi di Incentivazione 2019 e 2020 (successivamente anche "Sistemi") del Gruppo Intesa Sanpaolo, destinati ai Risk Taker¹ che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità" (pari a € 80.000), ai percettori di un importo "particolarmente elevato"² 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).

Tali Sistemi prevedono il ricorso ad azioni³ 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

¹ Si intendono sia i Risk Taker di Gruppo sia i cosiddetti Risk Taker di Legal Entity appartenenti a Banche di dimensioni maggiori e medie.

² Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2019-2021, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.

³ Con l'eccezione di quanto previsto dal Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia 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.

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.

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.

Infine, nel 2019 sono stati emanati la Direttiva 2019/878 (cd. CRD V) che modifica la CRD IV e la cui ricezione da parte di Banca d'Italia deve avvenire entro il 28 dicembre 2020 e applicazione a partire dal 2021, nonché il Regolamento (UE) 2019/876 (cd. CRR II), che modifica la CRR I. Sono altresì in corso di revisione da parte di EBA, in applicazione di quanto disposto nell'ambito della CRD V, le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri per l'identificazione dei cosiddetti Risk Taker (RTS).

I Sistemi proposti risultano pienamente coerenti 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, rispetto alla quale, le richiamate disposizioni normative prevedono, con riferimento alle banche di maggiori dimensioni, e fermo il principio di proporzionalità, che:
 - a. almeno il 40% deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito (percentuale elevata fino al 60% quando la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato⁴), per un periodo non inferiore a 3 – 5 anni (quest'ultima, durata minima del periodo di differimento per gli amministratori con incarichi esecutivi, le posizioni apicali e i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché 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; l'obbligo di riconoscere almeno detta percentuale in azioni o strumenti collegati si applica sia alla parte della componente variabile differita, sia a quella non differita (cosiddetta *upfront*), fermo che, per gli amministratori con incarichi esecutivi, le posizioni apicali e i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, e coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, più del 50% della parte differita deve essere composta da strumenti finanziari;
- la presenza di uno specifico meccanismo di *retention* (pari a 1 anno sia per la componente *upfront* sia per la parte differita) degli strumenti finanziari di cui al punto b.

⁴ Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2019-2021, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.

Si evidenzia pertanto che i Sistemi di Incentivazione proposti risultano qualificabili come piani di compensi basati 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. 114-bis del TUF e dall'art.84 bis del Regolamento Emittenti emanato dalla Consob, le caratteristiche dei Sistemi di Incentivazione sono illustrate in dettaglio nell'apposito Documento Informativo di seguito riportato, di cui la presente relazione costituisce parte integrante.

A tale riguardo i Sistemi sono da considerarsi "di particolare rilevanza" in quanto rivolti, 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 i Sistemi di Incentivazione Annuali 2019 e 2020 basati su strumenti finanziari nei termini illustrati.

17 marzo 2020

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 ai

SISTEMI DI INCENTIVAZIONE ANNUALI 2019 e 2020
BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

17 marzo 2020

Premessa

Il Documento Informativo è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informativa sui Sistemi di Incentivazione Annuali 2019 e 2020 basati su strumenti finanziari (di seguito i "Sistemi"), 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 dei Sistemi è stata convocata per il 27 aprile 2020 (in unica convocazione).

Soggetti destinatari

I Sistemi sono rivolti ai Risk Taker⁵ 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 - RTS⁶, ai percettori di un importo “particolarmente elevato”, nonché al Middle Management e ai Professional non Risk Taker, percettori di eventuali “Bonus Rilevanti” (cioè di importo superiore a € 80.000 e al 100% della retribuzione fissa).

Per quanto qui di rilievo, si precisa che attualmente sono stati identificati 393 Risk Taker di Gruppo⁷ e 130 Risk Taker di Legal Entity nelle Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa e nelle Banche intermedie⁸.

Tra i Risk Taker, 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 di Business;
- 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 dei Sistemi 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.

L’indicazione dei destinatari è riportata nella Tabella allegata.

Ragioni che motivano l’adozione del piano

I Sistemi 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

⁵ Si intendono sia i Risk Taker di Gruppo sia i cosiddetti Risk Taker di Legal Entity appartenenti a Banche di dimensioni maggiori e medie.

⁶ 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.

⁷ Non rientrano tra i Risk Taker di Gruppo destinatari di Sistemi Incentivanti basati su azioni Intesa Sanpaolo:

- i. i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo individuati in base ai criteri qualitativi 1 e 2 che, alla luce della carica ricoperta, non sono beneficiari di tali Sistemi;
- ii. i Risk Taker di Gruppo individuati in PBZ e in VUB (in quest’ultimo caso, limitatamente a coloro che hanno un contratto locale) in quanto, come previsto dalle disposizioni regolamentari o normative locali, la quota in azioni Intesa Sanpaolo è sostituita dall’assegnazione di strumenti finanziari emessi dalle rispettive Società di appartenenza (i.e. azioni PBZ o Certificati VUB);
- iii. i Risk Taker di Gruppo appartenenti alle SGR in quanto, come previsto dalla normativa di settore, la quota in azioni Intesa Sanpaolo è sostituita dall’assegnazione di quote dei fondi gestiti.

⁸ Non rientrano tra tali Risk Taker di Legal Entity destinatari di Sistemi Incentivanti basati su azioni Intesa Sanpaolo:

- i. i membri non esecutivi dei Supervisory Board / Board of Directors delle Legal Entity individuati in base ai criteri qualitativi 1 e 2 che non sono destinatari di Sistemi Incentivanti per la funzione ricoperta nella Legal Entity;
- ii. i Risk Taker di Legal Entity identificati in PBZ e in VUB che, parimenti a quanto previsto per i Risk Taker di Gruppo, sono destinatari di strumenti finanziari emessi dalle rispettive Società di appartenenza.

Vigilanza in materia, allorquando impongono che l'assegnazione di una quota della remunerazione variabile maturata 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 dei Sistemi.

Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

Entrambi i Sistemi di Incentivazione in proposta sono soggetti all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il 27 aprile 2020 in unica convocazione, su proposta del Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2020.

In particolare, con riferimento al Sistema di Incentivazione Annuale 2019, si precisa che:

- il Consiglio di Amministrazione ha approvato il meccanismo di finanziamento di tale Sistema il 16 aprile 2019, in coerenza con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Intesa Sanpaolo, su proposta del Comitato Remunerazioni (che ne ha esaminato le caratteristiche e i parametri nel corso delle riunioni intervenute nel periodo tra novembre 2018 e aprile 2019);
- il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo nelle date delle riunioni del Comitato Remunerazioni è oscillato da un minimo di € 1,8971 (quotazione del 27 dicembre 2018) a un massimo di € 2,2791 (in data 12 aprile 2019);
- le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Intesa Sanpaolo 2019 sono state approvate dall'Assemblea degli Azionisti su proposta del Consiglio Amministrazione il 30 aprile 2019.

Con riferimento al Sistema di Incentivazione Annuale 2020, si evidenzia che:

- il Consiglio di Amministrazione ha approvato il meccanismo di finanziamento del Sistema di Incentivazione Annuale 2020 il 17 marzo 2020, in coerenza con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Intesa Sanpaolo, su proposta del Comitato Remunerazioni (che ne ha esaminato le caratteristiche e i parametri nel corso delle riunioni intervenute nel periodo tra ottobre 2019 e marzo 2020);
- il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo nelle date delle riunioni del Comitato Remunerazioni è oscillato da un minimo di € 1,7652 (quotazione del 10 marzo 2020) a un massimo di € 2,6094 (in data 19 febbraio 2020);
- le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Intesa Sanpaolo 2020 sono sottoposte, su proposta del Consiglio Amministrazione, all'approvazione di codesta Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2020.

Tra i potenziali beneficiari dei Sistemi vi è il CEO in qualità di Direttore Generale di Intesa Sanpaolo. Tutte le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione inerenti i Sistemi e la loro attuazione sono adottati nel rispetto delle previsioni legislative, regolamentari e aziendali in materia di conflitti di interessi.

Con riferimento ad entrambi i Sistemi, la proposta di deliberazione 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

I Sistemi prevedono 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, dei percettori di una remunerazione variabile di importo “particolarmente elevato”⁹ indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza e dei Risk Taker di Legal Entity di banche di medie dimensioni – l’attribuzione di un premio composto per il 50% da una parte cash e per il 50% da azioni ordinarie Intesa Sanpaolo.

In particolare, ai Risk Taker Apicali non appartenenti alle Funzioni di Controllo che maturino un premio superiore al 100% della remunerazione fissa e per tutti i percettori di un importo “particolarmente elevato” e superiore al 100% della remunerazione fissa, è prevista l’attribuzione di azioni per un controvalore pari al 60% del premio assegnato; per i Risk Taker Apicali non appartenenti alle Funzioni di Controllo che maturino un premio pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa e per tutti i percettori di un importo “particolarmente elevato” e pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa, è prevista l’attribuzione di azioni per un controvalore pari al 55% del premio assegnato; mentre per i Risk Taker di Legal Entity appartenenti a Banche di medie dimensioni che maturino un premio superiore alla cd. “soglia di materialità” (pari a Euro 80.000), in applicazione del già richiamato principio di proporzionalità, è prevista l’attribuzione di azioni per un controvalore pari al 30% del premio assegnato.

I Sistemi prevedono 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 e tutti coloro che, indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo “particolarmente elevato”, 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 100% della remunerazione fissa, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) e per il 60% (di cui 20% cash e 40% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	X	X + 1	X + 2	X + 3	X + 4	X + 5
CONTANTI (40%)	20%			4%	4%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)	20%	12%	12%	8%	8%	

Con “X” si intende l’anno di assegnazione, ovvero l’anno successivo a quello di misurazione della performance.

2. **Schema 2:** nel caso in cui la remunerazione variabile sia pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) e per il 60% (di cui 25% cash e 35% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	X	X + 1	X + 2	X + 3	X + 4	X + 5
CONTANTI (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)	20%	12%	8%	8%	7%	

Con “X” si intende l’anno di assegnazione, ovvero l’anno successivo a quello di misurazione della performance.

Per i restanti segmenti di personale che non maturano una remunerazione variabile di importo “particolarmente elevato”, sono previsti i seguenti ulteriori tre schemi di differimento la cui durata e ammontare di quota corrisposta in azioni varia a seconda del segmento di appartenenza e dell’incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa:

3. **Schema 3:** per gli altri Risk Taker di Gruppo o di Legal Entity di dimensione maggiore che maturano una remunerazione variabile superiore al 100% della retribuzione fissa e superiore alla “soglia di materialità” (pari a € 80.000), 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

⁹ Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2019-2021, si considera “particolarmente elevata” la remunerazione variabile superiore a 400.000 € .

temporale di differimento pari a 3 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	X	X + 1	X + 2	X + 3
CONTANTI (50%)	20%		10%	20%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	20%	20%	10%	

Con "X" si intende l'anno di assegnazione, ovvero l'anno successivo a quello di misurazione della performance.

4. **Schema 4:** per gli altri Risk Taker di Gruppo o di Legal Entity di dimensione maggiore che maturano una remunerazione variabile pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa e superiore alla "soglia di materialità" (pari a 80.000 €) e per il Middle Management e i Professional che maturano una remunerazione variabile superiore al 100% della retribuzione fissa e superiore alla "soglia di materialità" (pari a 80.000 €), 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	X	X + 1	X + 2	X + 3
CONTANTI (50%)	30%		7%	13%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	30%	13%	7%	

Con "X" si intende l'anno di assegnazione, ovvero l'anno successivo a quello di misurazione della performance.

5. **Schema 5:** per i Risk Taker di Legal Entity di dimensioni medie che maturano una remunerazione variabile superiore alla "soglia di materialità" (pari a 80.000 €), la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 45% cash e 15% in strumenti finanziari) e per il 40% (di cui 25% cash e 15% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	X	X + 1	X + 2
CONTANTI (70%)	45%	5%	20%
STRUMENTI FINANZIARI (30%)	15%	15%	

Con "X" si intende l'anno di assegnazione, ovvero l'anno successivo a quello di misurazione della performance.

In tutti i casi non previsti dal presente documento informativo la remunerazione variabile viene interamente corrisposta cash e non si prevede quindi alcuna corresponsione di azioni.

In conformità con l'applicabile normativa e con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo, ciascuna quota di premio assegnata tramite azioni sarà soggetta ad un vincolo di indisponibilità (cosiddetto periodo di retention) di 1 anno con riferimento sia alla quota upfront che a quelle differite. Il periodo di retention decorre dalla data di assegnazione della singola quota di premio. Decorso il periodo di retention, i beneficiari possono 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.

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.

Ai beneficiari sono riconosciuti i dividendi maturati durante il periodo di retention sulle quote assegnate in azioni (fermo che, in conformità con la normativa, non sono riconosciuti i dividendi che maturano nel corso del periodo di differimento). I dividendi sono corrisposti al beneficiario, unitamente alle azioni, al termine di tale periodo. I beneficiari possono esercitare i diritti di voto connessi alla titolarità delle azioni solo a decorrere dalla data di effettiva consegna dei titoli (e, dunque, al termine del periodo di retention).

Alla luce di quanto sopra, le azioni che saranno acquisite su delega assembleare, potranno essere consegnate ai beneficiari:

- in relazione al Sistema Incentivante 2019, a partire dal 2021 (con riferimento alla parte upfront) e sino al 2025 (per l'ultima tranche differita spettante ai Risk Taker Apicali e ai percettori di un importo

- “particolarmente elevato”);
- in relazione al Sistema Incentivante 2020, a partire dal 2022 (parimenti con riferimento alla parte upfront) e sino al 2026 (per l’ultima tranche differita spettante ai Risk Taker Apicali e ai percettori di un importo “particolarmente elevato”).

Le azioni, essendo offerte ai beneficiari nell’ambito di un meccanismo di incentivazione, saranno attribuite agli stessi, qualora ne sussistano i presupposti, a titolo gratuito e, conseguentemente, non sono previsti prestiti o altre agevolazioni ai dipendenti per l’acquisto delle stesse.

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, i Risk Taker di Gruppo non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo possono percepire una remunerazione variabile, comprensiva del premio assegnato tramite i presenti Sistemi e della quota di competenza dell’anno rinveniente dal Piano POP¹⁰, al massimo 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 fissa¹¹.

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, da condizioni preliminari previste sia a livello di Gruppo sia a livello di Legal Entity come rappresentato dallo schema seguente:

			Gruppo	Legal Entity
Condizione di solidità patrimoniale	Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio	≥	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
				Limiti previsti dal RAF
Condizione di liquidità	Net Stable Funding Ratio (NSFR)	≥	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Condizione di sostenibilità	Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo	>	<input checked="" type="checkbox"/>	* <input checked="" type="checkbox"/>
				∅

*Tale condizione di attivazione non si applica al *Middle Management* e ai *Professional* con bonus superiore a Euro 80.000

Il mancato raggiungimento anche di una sola delle condizioni sopra descritte comporta la non

¹⁰ 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.

¹¹ 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 Gruppo¹².

I Risk Taker Apicali sono soggetti a una ulteriore condizione di attivazione:



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, crescita, produttività, costo del rischio/sostenibilità) che qualitative (azioni o progetti strategici e qualità manageriali) e su perimetri differenti (Gruppo/Struttura/Individuo).

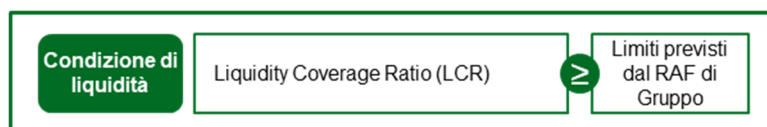
In ogni caso, la corresponsione del bonus individuale è subordinata alla verifica dell'assenza dei c.d. compliance breach individuali.

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 sia a livello di Gruppo sia a livello di Legal Entity come rappresentato dallo schema seguente:

			Gruppo	Legal Entity
Condizione di solidità patrimoniale	Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio	≥	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Condizione di liquidità	Net Stable Funding Ratio (NSFR)	≥	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Condizione di sostenibilità	Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo	>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			Limiti previsti dal RAF	
			∅	

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 dei Sistemi, per quanto concerne i Risk Taker Apicali, oltre alle suddette tre condizioni, ne è prevista anche una quarta:



Per questa popolazione, nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione relativa al LCR di Gruppo, 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. È 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

¹² Si precisa che, nel solo caso particolare di non attivazione della condizione di sostenibilità a livello di Legal Entity, rimangono eligible per i sistemi incentivanti il Middle Management e i Professional della stessa Legal Entity.

pensionabili e altre situazioni assimilabili.

Con riferimento agli oneri attesi in relazione ai Sistemi, in considerazione dei criteri, dei parametri, delle caratteristiche dei Sistemi, nonché, per quanto attiene il Sistema 2019, tenendo conto dei risultati di performance raggiunti a livello di Gruppo, Struttura e Individuo, e, per quanto attiene il Sistema 2020, del bonus pool destinato, si stimano i seguenti costi (comprensivi degli oneri indiretti a carico del datore di lavoro, includendo pertanto anche quanto riferito alla componente cash del premio):

Sistema di Incentivazione	Stima costo
Sistema di Incentivazione 2019	€ 86 mln
Sistema di Incentivazione 2020	€ 0 ¹³ - 90 mln

Le azioni ordinarie Intesa Sanpaolo a servizio dei Sistemi 2019 e 2020 saranno acquisite sul mercato telematico azionario nel rispetto delle deleghe appositamente fornite dall'Assemblea. Si stima che, per ciascun Sistema di Incentivazione, il numero massimo di azioni che potranno essere assegnate ai beneficiari sia pari a quello corrispondente a un controvalore massimo onnicomprensivo di Euro 40.000.000 circa.

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 e come dettagliato nelle Politiche di remunerazione e incentivazione, 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.

¹³ In caso di mancata verifica della condizioni di attivazioni.

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

Data: 17 / 03 / 2020

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	27/04/2016	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
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	766.795	30/04/2019	€ 2,129 (2)	€ 2,3340	Mar.2021 / Giu.2024
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
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	3.221.936	30/04/2019	€ 2,129 (2)	€ 2,3340	Mar.2021 / Giu.2024
Altri Risk Takers (b)		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 (b)		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 (b)		27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	6.530.288	27/04/2018	€ 2,291 (2)	€ 3,1530	Mar.2020 / Dic.2022
Altri Risk Takers (b)		30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	9.670.951	30/04/2019	€ 2,129 (2)	€ 2,3340	Mar.2021 / Dic.2023
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
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	713.345	30/04/2019	€ 2,129 (2)	€ 2,3340	Mar.2021 / Giu.2022

(a) I dati fanno riferimento ai soli Dirigenti con Responsabilità Strategiche in essere alla data di riferimento.

(b) Si intendono i Risk Taker di Gruppo.

(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: 17 / 03 / 2020

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	27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2021 / Giu.2025
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2021 / Giu.2025
Altri Risk Takers (a)		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2021 / Giu.2025
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2021 / Giu.2025
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	n.d.	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2022 / Giu.2026
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		n.d.	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2022 / Giu.2026
Altri Risk Takers (a)		n.d.	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2022 / Giu.2026
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		n.d.	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2022 / Giu.2026

(a) Si intendono i Risk Taker di Gruppo e di Legal Entity appartenenti a Banche di dimensioni maggiori e medie.

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