

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 2 all'ordine del giorno

Remunerazioni:

- e) Aggiornamento del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018 – 2021 POP (Performance call Option) destinato al Top Management, ai Risk Taker e ai Manager Strategici. Deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito alla proposta di aggiornamento del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018 – 2021 POP (Performance call Option) destinato al Top Management, Risk Taker e Manager Strategici, del perimetro italiano del Gruppo (il “**Piano POP**”). Tale proposta è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 marzo 2021, con parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi, ed è sottoposta alla Vostra approvazione ai sensi e per gli effetti dell’art. 114-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”), come successivamente modificato e integrato.

Le modifiche sottoposte al Vostro esame sono volte a neutralizzare gli effetti tecnici degli eventi esogeni di natura straordinaria (i.e. ridotta distribuzione dei dividendi del settore bancario europeo nel contesto della pandemia da Covid-19) sulle cd. condizioni “esterne” di mercato del Piano POP, al fine di **sostenere il riallineamento tra gli interessi degli Azionisti e quelli del Management**, in modo da consentire che, a fronte del recupero del valore del titolo Intesa Sanpaolo e della ripresa della regolare distribuzione dei dividendi, vi siano realistiche possibilità che il Piano POP possa essere *in the money*, atteso che siano state raggiunte le condizioni di performance e superate quelle di attivazione che - per contro - rimangono invariate.

Si illustrano di seguito le motivazioni sottostanti la proposta, le modifiche proposte nonché i razionali delle stesse.

Il Piano Pop – in sintesi

Ciò premesso, si rammentano di seguito, in estrema sintesi e per quanto qui di rilievo, le principali condizioni del Piano POP, rinviando al Documento Informativo per tutti i dettagli:

Sintesi delle principali condizioni del Piano POP	
Beneficiari	Top Management, Risk Taker e Manager Strategici (circa 350 persone)
Strumento	Performance Call Option (“ Opzioni POP ”): opzioni call aventi come sottostante azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (“ ISP ”)
Meccanismo di funzionamento del Piano POP	Assegnazione da parte di ISP di un certo numero di Opzioni POP, differenziato in funzione del livello organizzativo e per un valore massimo pari a 200% della remunerazione fissa, che prevedono la consegna fisica delle azioni sottostanti (physical delivery) alla data di scadenza, qualora e nella misura in cui siano soddisfatte: <ul style="list-style-type: none"> (i) le condizioni di vesting “esterne”, il cui raggiungimento determina il valore delle Opzioni POP; (ii) le condizioni di vesting “interne”, il cui raggiungimento determina il numero di Opzioni POP che possono maturare.

<p>Condizioni di vesting “esterne”/di mercato</p>	<p>Le Opzioni POP devono essere “in the money” alla data di esercizio: <i>i.e.</i> il “prezzo dell’azione ISP al momento dell’esercizio” deve essere maggiore dello “strike price”:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) il prezzo dell’azione al momento dell’esercizio è pari alla media del prezzo dell’azione ISP dell’ultimo anno del Piano d’Impresa 2018-2021 (11 marzo 2021-11 marzo 2022 – “Averaging Period”) (ii) lo strike price è la media del prezzo di mercato del mese antecedente la decorrenza dell’assegnazione (Euro 2,5416). Tale prezzo è soggetto ad aggiustamenti tecnici connessi ad eventuali differenze tra il livello atteso di distribuzione dei dividendi e distribuzione effettiva degli stessi nel corso della durata del Piano. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>A seguito degli aggiustamenti derivanti dalla mancata distribuzione di dividendi nel 2020 a valere sul 2019 nel quadro della ridotta distribuzione dei dividendi del settore bancario europeo, attualmente lo strike price è pari a Euro 3,0267.</p> </div>
<p>Condizioni di vesting “interne”</p>	<p>Condizioni di performance</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NPL (Non-Performing Loans) Ratio 2021: 6% 2. PON/RWA (Proventi Operativi Netti / Risk Weighted Assets) 2021: 6,77% <p>Tali condizioni sono state definite in linea con gli obiettivi del Piano di Impresa 2018-2021.</p> <p>Al fine di assicurare la conformità alla normativa applicabile, per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo sono previste condizioni di performance specifiche.</p>

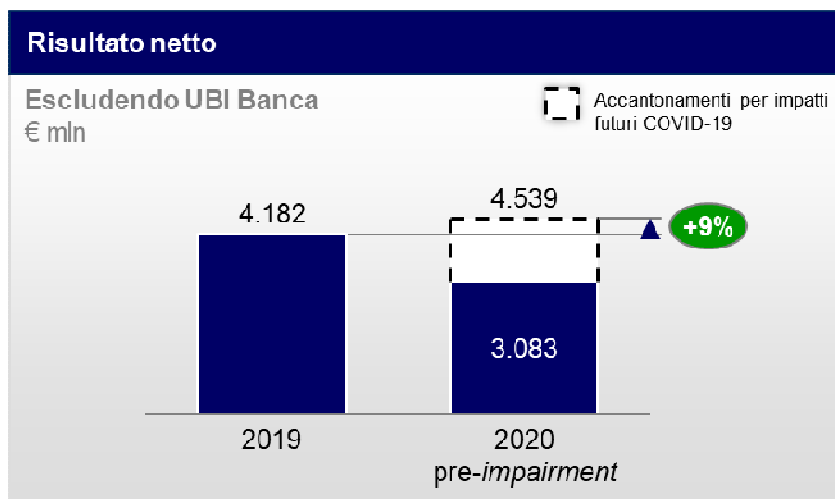
Si rammenta che il Piano POP include inoltre previsioni che ne assicurano la conformità alle Politiche di Remunerazione di Gruppo, alle disposizioni emanate dalla Banca d’Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione vigenti, alle indicazioni contenute nella Direttiva 2013/36/UE (Capital Requirements Directive), nonché alle linee guida emanate dalla European Banking Authority su sane politiche di remunerazione (EBA/GL/2015/22). E così, *inter alia*, include specifiche **Condizioni di Attivazione** volte a garantire sia il rispetto di condizioni di **solidità patrimoniale e di liquidità** (i.e. **Gate** a livello di Gruppo) sia la **correttezza dei comportamenti individuali** (Assenza di **Compliance Breach** a livello individuale), prevede che la liquidazione avvenga **integralmente in azioni Intesa Sanpaolo**¹, dispone l’applicazione di schemi di incasso, con un **orizzonte temporale di differimento di 5 anni** per i **Risk Taker Apicali** non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e di **3 anni** per i **restanti beneficiari**, nonché l’applicazione di **vincoli di disponibilità** differenziati per cluster di popolazione, prevede **Malus Condition**, simmetriche alle Condizioni di Attivazione, e l’applicazione di meccanismi di **clawback** in linea con le Politiche di Remunerazione di Gruppo.

I razionali delle modifiche proposte

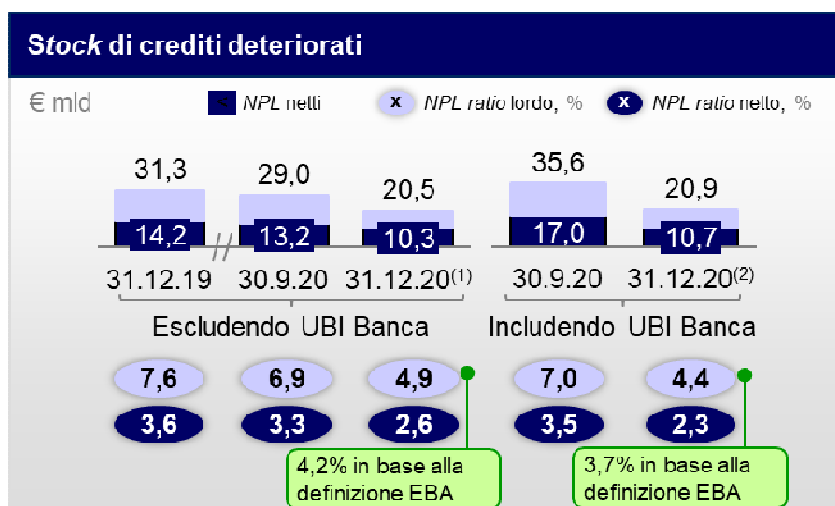
Nel contesto dell’epidemia da COVID-19, il settore bancario europeo ha registrato una ridotta distribuzione di dividendi.

In tale contesto, il Gruppo si è dimostrato **resiliente**, continuando a generare risultati in termini di **redditività**, accelerando sul **de-risking** e rafforzando la **base di capitale**. Al riguardo, si riportano di seguito alcuni estratti significativi della presentazione sui risultati annuali 2020 pubblicata il 5 febbraio u.s..

¹ Fermo che per le SGR del Gruppo, la corresponsione avviene per il 50% in OICR e per il restante 50% in azioni Intesa Sanpaolo.

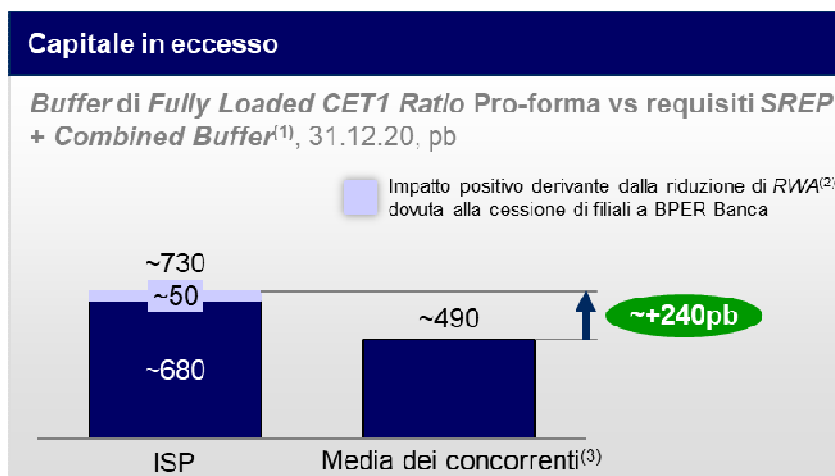


Grazie al suo *business model* diversificato, Intesa Sanpaolo ha generato un robusto flusso di utili anche nell'esercizio 2020. Il 61% dell'Utile lordo è derivato dalle attività di Wealth Management e Protection Activities.



Nonostante gli effetti della pandemia sull'economia reale, Intesa Sanpaolo ha accelerato la riduzione di stock di crediti deteriorati.

(1) Escludendo lo stock di crediti deteriorati lordi pari a €3,2mld (€0,5mld netti) riclassificati in Attività in via di dismissione al 31.12.20
(2) Escludendo lo stock di crediti deteriorati lordi pari a €5,4mld (€2,1mld netti) riclassificati in Attività in via di dismissione al 31.12.20 (dopo la PPA)

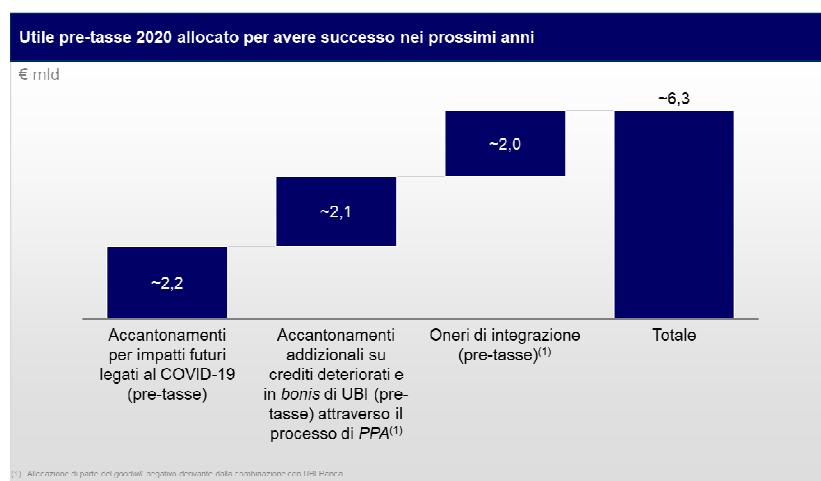


Nel 2020 Intesa Sanpaolo ha ulteriormente rafforzato il *buffer* di capitale in eccesso rispetto ai requisiti regolamentari.

(1) Calcolato come differenza tra il Fully Loaded CET1 Ratio vs requisiti SREP + Combined Buffer; solo banche leader in Europa che hanno comunicato il loro requisito SREP
(2) Stimata
(3) Campione: BBVA, Deutsche Bank, Nordea and Santander (dati al 31.12.20); BNP Paribas, Commerzbank, Crédit Agricole Group, ING Group, Société Générale and UniCredit (dati al 30.9.20).
Fonte: Presentazione agli investitori, Comunicati stampa, Conference Calls, dati di bilancio

Nel 2020, inoltre, Intesa Sanpaolo ha portato a termine con successo l'**Offerta Pubblica di Acquisto e Scambio su UBI Banca**, dando vita a una nuova realtà in grado di rafforzare il sistema finanziario italiano e il proprio ruolo di leader nello scenario bancario europeo. Le **sinergie** derivanti dalla combinazione con UBI Banca sono previste a **oltre 1 miliardo di euro** all'anno a regime, superando le stime iniziali.

Il Gruppo, pertanto, pur a fronte di un anno estremamente complesso, è riuscito a generare valore, parte del quale è stato allocato a valere sull'utile pre-tasse per creare condizioni favorevoli alla crescita per i prossimi anni.



La resilienza e la creazione di valore del Gruppo tuttavia non può riflettersi sul *payout* del Piano POP a causa della ridotta distribuzione dei dividendi del settore bancario europeo nel contesto della pandemia da Covid-19, del tutto esogena rispetto all'effettiva capacità distributiva di Intesa Sanpaolo a fronte dei risultati conseguiti e della propria situazione patrimoniale. Tale ridotta distribuzione produce infatti un doppio effetto che influenza negativamente il **meccanismo di funzionamento** del Piano POP:

- (i) un aggiustamento **tecnico** allo *strike price*, portandolo dal valore di Euro 2,5455² al valore attuale di Euro 3,0267, conseguente alla mancata distribuzione di dividendi nel 2020 a valere sull'esercizio 2019;
- (ii) la penalizzazione delle quotazioni dell'azione Intesa Sanpaolo rispetto ai *peers*, inficiandone la valutazione a premio connessa alla maggiore remunerazione degli azionisti offerta dalla *dividend policy* del Gruppo, basata su una redditività sostenibile derivante dalla forza patrimoniale, dal modello di business resiliente e dalla flessibilità strategica nella gestione dei costi operativi. Conseguentemente, l'**Averaging Period** (11 marzo 2021 - 11 marzo 2022) potenzialmente coinciderebbe con il protrarsi di un periodo di ridotta distribuzione dei dividendi del settore bancario europeo, con le citate conseguenze in termini di quotazioni dell'azione Intesa Sanpaolo; pertanto, la capacità di apprezzamento del titolo sarebbe limitata e, pur procedendo al pagamento di dividendi una volta determinatesi le condizioni di ripresa di un livello di distribuzione ordinaria, il recupero delle quotazioni rispetto ai *peers* avrebbe un effetto limitato sul "*prezzo dell'azione al momento dell'esercizio*", che si sarebbe in larga misura già formato.

Sulla base di quanto precede è ragionevole ritenere che il Piano POP non sarà "*in the money*", con la conseguente perdita del valore incentivante dello stesso per il Management.

La modifica proposta

A fronte della capacità del Gruppo Intesa Sanpaolo di mantenere elevati livelli di solidità patrimoniale e di performance reddituale, considerata la natura esogena e straordinaria del fattore che ha

² Valore dello strike price in data 20 maggio 2019, data di stacco degli ultimi dividendi distribuiti da Intesa Sanpaolo in un contesto "ordinario".

determinato condizioni tali da rendere improbabile che il Piano POP possa essere “*in the money*” (i.e. la più volte citata ridotta distribuzione dei dividendi del settore bancario europeo nel contesto della pandemia da Covid-19) e, tenuto conto del fatto che non poteva in alcun modo essere previsto al momento di avvio dello stesso, si propone di modificare il Piano POP in modo da neutralizzarne gli effetti, intervenendo sulle sole Condizioni di vesting “esterne”/di mercato.

Più specificamente, si propone di:

- (i) ripristinare lo strike price al valore dello stesso in data 20 maggio 2019, data di stacco degli ultimi dividendi distribuiti da Intesa Sanpaolo in un contesto “ordinario”, fissandolo in Euro 2,5455 (in sostituzione dell’attuale valore di Euro 3,0267) e ricalibrando il meccanismo di aggiustamento dello strike price sulla base dei flussi attesi di dividendi 2020 e 2021; e
- (ii) posticipare l’Averaging Period di un anno, prevedendo che lo stesso abbia inizio in data 11 marzo 2022 (anziché 11 marzo 2021) e abbia fine in data 10 marzo 2023 (anziché 11 marzo 2022), con conseguente posticipazione di un anno anche della data di esercizio (cd. “Exercise Day”, 10 marzo 2023) con correlato spostamento delle date di consegna delle azioni sottostanti qualora il Piano POP sia “*in the money*”.

Il ripristino dello strike price al valore di 2,5455 (che si precisa essere **superiore al prezzo dell’azione Intesa Sanpaolo alla data di redazione** del presente documento³) e la ricalibrazione del meccanismo di aggiustamento dello stesso sulla base del flusso atteso di dividendi 2020 e 2021 consentirebbero di **sostenere il riallineamento tra gli interessi del Management e quelli degli Azionisti**, incentivando il Management ad adoperarsi affinché **il valore creato dalla Banca d’ora in avanti**, anche grazie alle **condizioni di crescita create nel 2020**, **si trasferisca all’azionista attraverso un incremento del valore del titolo e una distribuzione di dividendi in linea con le attese**, a fronte della ripresa di un’ordinaria distribuzione di dividendi del settore bancario europeo. In tal senso, la proposta posticipazione dell’**Averaging Period** consentirebbe poi di fare decorrere il periodo in cui si forma il prezzo di esercizio da un **momento successivo** alla ripresa di un’ordinaria distribuzione di dividendi del settore bancario europeo e degli effetti della stessa sulle quotazioni del titolo.

Si evidenzia che **non verrà apportata alcuna modifica alle Condizioni di Performance**, né alle date alle quali tali Condizioni dovranno essere realizzate, che continueranno, pertanto, ad essere allineate agli **obiettivi originari del Piano d’Impresa 2018-2021**. Ne deriva che il **numero di Opzioni POP** che possono essere **maturate** da ciascun Beneficiario continueranno, dunque, a **dipendere dai risultati del Gruppo (NPL Ratio e PON/RWA) al 31 dicembre 2021**, nel rispetto delle **attese originali del Piano d’Impresa 2018-2021**.

Modifica delle condizioni delle Opzioni POP

La modifica al Piano POP si traduce in un aggiornamento delle condizioni delle Opzioni POP e dei conseguenti obblighi di consegna ai beneficiari delle azioni ISP sottostanti alle medesime; questo implica o una modifica dell’Accollo liberatorio già stipulato tra la Banca, i Beneficiari e una primaria controparte finanziaria, in forza del quale quest’ultima si è accollata l’obbligo di consegna ai Beneficiari delle azioni ISP sottostanti alle Opzioni POP originarie, o la stipula di un nuovo accollo liberatorio con altra controparte finanziaria.

Impatto sul capitale e sui rischi

In quanto gli obblighi di consegna delle azioni ISP sottostanti alle Opzioni POP saranno oggetto di accollo a primaria controparte finanziaria, non sarà necessario procedere ad alcuna operazione straordinaria sul capitale (i.e. aumenti di capitale o riacquisto di azioni proprie). Inoltre, non insorgono rischi di mercato, in quanto questi sono trasferiti alla controparte finanziaria per effetto della modifica all’Accollo liberatorio / nuovo accollo.

³ Euro 2,2985, prezzo di chiusura del 22 marzo 2021.

Informazione preventiva all'Autorità di Vigilanza

Pur non essendovi obblighi autorizzativi, le modifiche proposte sono state oggetto di informazione preventiva all'Autorità di Vigilanza che si è espressa in termini non ostativi.

Costo

Il costo massimo per il quale si richiede autorizzazione all'Assemblea è fissato a 65 milioni di Euro. Tale costo sarebbe distribuito lungo tutto l'orizzonte residuo di durata del Piano, per un totale di circa 20 mesi (sul presupposto che le modifiche siano approvate da codesta Assemblea).

Signori Azionisti, alla luce di tutto quanto sopra rappresentato, siete invitati ad approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF, come successivamente modificato e integrato, le modifiche al Piano POP deliberate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 marzo 2021, con parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi, e a conferire al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere, necessario od opportuno, per dare completa ed integrale esecuzione alla presente delibera, con espressa facoltà di sub-delega.

23 marzo 2021

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

ALLEGATO 1
DOCUMENTO INFORMATIVO

Ai sensi dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato

relativo al

Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018 – 2021 POP (Performance call Option) destinato al Top Management, Risk Taker e Manager Strategici

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

Le modifiche sottoposte all'approvazione da parte dell'Assemblea Ordinaria convocata, in unica convocazione, il 28 aprile 2021, sono esposte tramite alcune integrazioni ed emendamenti al testo della Premessa, della Presentazione Generale e dei Paragrafi 3.1, da 3.5 a 3.8, 4.1, 4.12, 4.19 e 4.20 del Documento Informativo approvato in data 27 aprile 2018, e conseguentemente in altri punti del medesimo al fine di garantirne la coerenza.

23 marzo 2021

Premessa

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”) è pubblicato ai sensi dell’articolo 114-bis del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il “**TUF**”) e dell’articolo 84-bis del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”) al fine di fornire agli azionisti della Banca e al mercato un’informativa sul piano di incentivazione a lungo termine rivolto al Top Management, ai Risk Taker e ai Manager Strategici del Gruppo Intesa Sanpaolo, basato sull’assegnazione di strumenti finanziari aventi come sottostante azioni ordinarie della Banca denominato *Performance-based Option Plan* (il “**POP**” o il “**Piano POP**”).

Il Piano POP è stato approvato dall’Assemblea Ordinaria degli Azionisti il 27 aprile 2018. Il 23 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo S.p.A. (“**Intesa Sanpaolo**”), con parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi, ha deliberato di sottoporre all’Assemblea Ordinaria convocata, in unica convocazione, il 28 aprile 2021, talune modifiche al Piano POP volte a neutralizzare gli effetti tecnici degli eventi esogeni di natura straordinaria (i.e. ridotta distribuzione dei dividendi nel settore bancario europeo nel contesto della pandemia da Covid-19) sulle cd. condizioni “esterne” di mercato del Piano POP, al fine di sostenere il riallineamento tra gli interessi degli Azionisti e quelli del Management, in modo da consentire che, a fronte del recupero del valore del titolo Intesa Sanpaolo e della ripresa della regolare distribuzione dei dividendi, vi siano realistiche possibilità che il Piano POP possa essere *in the money*, atteso che siano state raggiunte le condizioni di performance (cfr. 2.2. e 3.4) e superate quelle di attivazione che - per contro - rimangono invariate (cfr. 2.2.1). Più specificamente, le modifiche sottoposte alla approvazione dell’Assemblea Ordinaria sono le seguenti (le “**Modifiche**”):

- (i) ripristinare lo strike price al valore dello stesso in data 20 maggio 2019, data di stacco degli ultimi dividendi distribuiti da Intesa Sanpaolo in un contesto “ordinario”, fissandolo in Euro 2,5455 (in sostituzione dell’attuale valore di Euro 3,0267) e ricalibrando il meccanismo di aggiustamento dello strike price sulla base dei flussi attesi di dividendi 2020 e 2021; e
- (ii) posticipare l’Averaging Period (come *infra* definito) di un anno, prevedendo che lo stesso abbia inizio in data 11 marzo 2022 (anziché 11 marzo 2021) e abbia fine in data 10 marzo 2023 (anziché 11 marzo 2022), con conseguente posticipazione di un anno anche della data di esercizio (10 marzo 2023) e correlato spostamento delle date di consegna delle azioni sottostanti qualora il Piano POP sia “*in the money*”.

Il presente Documento Informativo sostituisce il precedente documento informativo, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 marzo 2018 e messo a disposizione del pubblico e degli Azionisti in ottemperanza alle disposizioni normative e regolamentari ai fini della relativa delibera assembleare assunta dall’Assemblea Ordinaria del 27 aprile 2018 e riflette le modifiche sottoposte all’approvazione dell’Assemblea Ordinaria convocata per il 28 aprile 2021, come approvate dal Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2021.

Le Modifiche di cui sopra sono espone nella Presentazione Generale e ai Paragrafi 3.1, da 3.5 a 3.8, 4.1, 4.12, 4.19, e 4.20 nonché, conseguentemente, in altri punti del testo al fine di garantire la coerenza del Documento Informativo.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede legale di Intesa Sanpaolo, in Piazza San Carlo, 156, Torino, nonché nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all’indirizzo www.emarketstorage.com) e nel sito internet group.intesasnpaolo.com (sezione “Governance”/“Assemblea degli Azionisti”), nel quale sono reperibili ulteriori informazioni.

La pubblicazione del Documento Informativo ha formato oggetto di comunicato al mercato.

Definizioni

Assemblea Ordinaria 2018

L'assemblea ordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 27 aprile 2018 (in unica convocazione), chiamata a deliberare sul Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP (*Performance call Option*) destinato al Top Management, ai Risk Taker e ai Manager Strategici (quale punto 3e) all'ordine del giorno della stessa assemblea) e sul Piano di remunerazione a Lungo Termine LECOIP 2.0 2018-2021 destinato alla generalità dei dipendenti non destinatari del Piano POP.

Assemblea Ordinaria 2021

L'assemblea ordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 28 aprile 2021 (in unica convocazione), chiamata a deliberare sulle Modifiche (quale punto 2 e) all'ordine del giorno della stessa assemblea).

Azioni Ordinarie ISP

Le azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo, negoziate sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana.

Borsa Italiana

Borsa Italiana S.p.A., società appartenente al gruppo *London Stock Exchange*, con sede legale in Piazza degli Affari, 6, Milano.

Codice civile

Il codice civile, approvato con R.D. 16 marzo 1942, n. 262.

Comitato Remunerazioni

Il comitato che svolge funzioni consultive e propositive ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, in carica *pro-tempore*.

CONSOB

La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in via G.B. Martini, 3, Roma.

Controparte

Primaria banca selezionata da Intesa Sanpaolo.

Dipendenti o Dipendenti POP

Il Top Management, i Risk Taker e i Manager Strategici del perimetro italiano del Gruppo Intesa Sanpaolo a cui è rivolto il Piano POP.

Documento Informativo

Il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti ed in conformità alle indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Fiduciaria

Società Italiana di Revisione e Fiduciaria S.I.RE.F. S.p.A., con sede legale in via dell'Unione 1, 20122 Milano, Registro delle Imprese di Milano. P. IVA e Codice Fiscale n. 01840310150, che, sulla base di un mandato ricevuto dal Dipendente, agirà in nome proprio e per conto di quest'ultimo nei rapporti con la Controparte.

Global Banding

Modello di classificazione secondo cui tutte le posizioni manageriali sono distribuite su differenti livelli in funzione delle complessità/responsabilità gestite.

Gruppo Intesa Sanpaolo o il Gruppo Intesa Sanpaolo, ISP o la Banca

Il Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo.

Intesa Sanpaolo S.p.A., con sede legale in Piazza San Carlo, 156, Torino, Registro delle Imprese di Torino, P. IVA e Codice Fiscale n. 00799960158 società

Manager Strategici	capogruppo del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo. Manager identificati come Strategici in quanto in termini di Global Banding si collocano ad un livello equivalente ai Risk Taker per responsabilità/complessità gestite pur non appartenendo a tale cluster.
Modifiche	Le modifiche al Piano POP volte a neutralizzare gli effetti tecnici degli eventi esogeni di natura straordinaria (i.e. la ridotta distribuzione di dividendi nel settore bancario europeo nel contesto della pandemia da Covid-19) sul Piano POP, descritte nel presente Documento Informativo
Opzioni POP o Strumenti POP	Le opzioni <i>call</i> , aventi come sottostante azioni ordinarie ISP, che prevedono la consegna fisica del sottostante (<i>physical delivery</i>) alla data di scadenza
Piano POP o Piano	Il <i>Performance-based Option Plan</i> , rivolto ai Dipendenti POP i cui termini e condizioni sono descritti nel presente Documento Informativo.
Piano di Impresa 2018-2021	Il Piano di Impresa di Intesa Sanpaolo riferito al quadriennio 2018-2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 6 febbraio 2018.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.
Risk Taker	Il personale, c.d. Risk Taker, individuato secondo il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014.
Top Management	Il personale appartenente ai più alti livelli del Global Banding del Gruppo (i.e. le prime tre fasce), inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategica della Capogruppo.
TUF	Il d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato ed integrato, recante il testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria.

Presentazione generale

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

Differentemente da quanto fatto in occasione del Piano d'Impresa 2014-2017, in ragione dei mutamenti sia del quadro regolamentare, sia del *business* del Gruppo Intesa Sanpaolo, si è ritenuto opportuno differenziare gli strumenti di remunerazione a lungo termine destinati al Top Management, ai Risk Taker e ai Manager Strategici da quelli destinati agli altri Manager e ai Professional del perimetro italiano del Gruppo.

I due sistemi a lungo termine avviati nel contesto del Piano di Impresa 2018-2021 sono i seguenti:

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

Il Piano POP e le modifiche proposte

Il Piano POP è stato assegnato ai dipendenti di ISP e di altre società del gruppo qualificati nel 2018 come (i) Top Management, (ii) Risk Taker e (iii) Manager Strategici (vale a dire, i Dipendenti POP) ai sensi della normativa applicabile e dal sistema di Global Banding adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo.

Tale Piano prevede l'assegnazione a ciascun Dipendente POP di un certo numero di opzioni *call* da parte di ISP aventi come sottostante azioni ordinarie ISP, che prevedano la consegna fisica del sottostante (*physical delivery*) alla data di scadenza (le Opzioni POP).

Le Opzioni POP saranno esercitate in maniera automatica alla data di esercizio in caso di differenza positiva tra la media del valore dell'azione sottostante rilevata con cadenza giornaliera nell'ultimo anno del POP e lo *strike price*.

A tal proposito, si precisa che, come anticipato in premessa, sono oggetto delle Modifiche proposte all'Assemblea Ordinaria convocata il 28 aprile 2021 le previsioni relative al calcolo dello *strike price* e al periodo di riferimento per il calcolo della media del valore dell'azione sottostante (c.d. *averaging period*). Si riportano di seguito le Modifiche sottoposte alla approvazione di predetta Assemblea:

- ripristinare lo *strike price* al valore dello stesso in data 20 maggio 2019, data di stacco degli ultimi dividendi distribuiti da Intesa Sanpaolo in un contesto “ordinario”, fissandolo in Euro 2,5455 (in sostituzione dell'attuale valore di Euro 3,0267) e ricalibrando il meccanismo di aggiustamento dello *strike price* sulla base dei flussi attesi di dividendi 2020 e 2021; e
- posticipare l'*Averaging Period* (come *infra* definito) di un anno, prevedendo che lo stesso abbia inizio in data 11 marzo 2022 (anziché 11 marzo 2021) e abbia fine in data 10 marzo 2023 (anziché 11 marzo 2022), con conseguente posticipazione di un anno anche della data di esercizio (10 marzo 2023) con correlato spostamento delle date di consegna delle azioni sottostanti qualora il Piano POP sia “*in the money*”.

Al fine di consentire ai Dipendenti POP di ricevere le azioni ordinarie ISP loro spettanti ai sensi delle Opzioni POP, ISP ha, in base ad un accordo di accollo liberatorio con una Controparte, trasferito a quest'ultima l'obbligo di consegna fisica ai Dipendenti POP delle azioni sottostanti alle Opzioni POP (l'“**Accollo**”). Al fine di implementare le Modifiche, ISP valuterà se modificare i termini dell'Accollo, ovvero concludere un nuovo accordo di accollo liberatorio con altra Controparte.

1. Soggetti destinatari

Il Piano POP o Piano di Incentivazione a lungo termine POP ha come destinatari il livello manageriale del Gruppo con leve dirette sul raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa 2018-2021, ossia tutto il Top Management, i Risk Taker e i Manager Strategici di Intesa Sanpaolo o delle società appartenenti al Gruppo del perimetro Italia.

Differentemente da quanto fatto in occasione del Piano d'Impresa 2014-2017 in ragione dei mutamenti sia del quadro regolamentare e sia del *business* del Gruppo Intesa Sanpaolo si ritiene opportuno differenziare gli strumenti di incentivazione a lungo termine destinati al Top Management, ai Risk Taker e ai Manager Strategici da un lato, e al restante personale del Gruppo Intesa Sanpaolo, dall'altro.

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

Tra i beneficiari del Piano appartenenti al Consiglio di Amministrazione rileva la figura dell'Amministratore Delegato e CEO, Sig. Carlo Messina.

Si segnala che alcuni beneficiari del Piano di Incentivazione a lungo termine POP, oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo svolto, ricoprono cariche in Organi Amministrativi di società, direttamente o indirettamente, controllate da Intesa Sanpaolo.

Considerato che detti soggetti sono tra i potenziali destinatari del Piano di Gruppo in quanto dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti beneficiari ma si fa rimando per essi alle informazioni riportate in appresso.

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

In aggiunta a quanto indicato al paragrafo 1.1, il Piano POP, è altresì, riservato alle seguenti categorie di dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo nel perimetro Italia:

- Top Management appartenente ad Intesa Sanpaolo e alle società appartenenti al Gruppo, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategica della Capogruppo Intesa Sanpaolo;
- Altri Risk Taker;
- I Manager Strategici.

L'indicazione puntuale dei destinatari è riportata nella Tabella allegata.

1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano POP

(a) *Direttori generali di Intesa Sanpaolo*

Come indicato nel precedente paragrafo 1.1., si segnala che il Sig. Carlo Messina, Amministratore Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo, ricopre anche il ruolo di Direttore Generale della Banca.

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

Non applicabile.

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

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

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Si specifica che tra i beneficiari del Piano, oltre al Consigliere Delegato e CEO, vi sono ulteriori n. 20 dirigenti di Intesa Sanpaolo che rientrano tra i soggetti che detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di Gruppo.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano POP

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

In concomitanza con il lancio del Piano di Impresa 2018-2021, la Banca si è determinata ad assegnare al Top Management, ai Risk Taker e ai Manager Strategici il Piano POP al fine di allineare tali soggetti agli obiettivi del Piano d'Impresa 2018-2021 nel quadro di una prudente gestione dei rischi.

2.1.1. Informazioni aggiuntive

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, accolto il parere positivo del Comitato Remunerazioni, ha deciso di destinare al Top Management, ai Risk Taker e ai Manager Strategici del Gruppo Intesa Sanpaolo, un piano di incentivazione a lungo termine basato su strumenti collegati alle azioni (*opzioni call*) con la specifica finalità di allineare il Top Management, i Risk Taker e i Manager Strategici con gli obiettivi del Piano d'Impresa 2018-2021 (il Piano POP).

Inoltre tra i benefici attesi dal Piano POP della Banca si annoverano:

- focus su obiettivi di medio / lungo periodo coincidenti con quelli del Piano d'Impresa 2018-2021;
- allineamento degli incentivi con gli interessi di lungo termine degli azionisti;

- incremento del senso di appartenenza (*ownership*);
- utilizzo efficiente delle risorse economiche a disposizione della Banca (il Piano POP ha un costo inferiore a forme di remunerazione tradizionale, a parità di beneficio netto per il dipendente);
- distribuzione dei costi del Piano POP su un orizzonte pluriennale.

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

Il numero di Strumenti POP assegnati a ciascun Dipendente POP corrisponde ad un ammontare teorico di Azioni Ordinarie ISP assegnate a ciascun Dipendente POP al termine del periodo di riferimento del Piano POP (le “**Azioni POP Teoriche**”)

Ai fini della determinazione del numero di Azioni POP Teoriche da assegnare a termine del periodo di riferimento del Piano POP, sono previsti indicatori di *performance* coerenti con il Piano d'Impresa 2018-2021, ossia:

- Non Performing Loans (NPL) Ratio, con un peso pari al 50%, e
- Proventi Operativi Netti in rapporto ai Risk Weighted Assets (PON/RWA), con un peso pari al 50%,

i cui valori target sono quelli definiti nel Piano d'Impresa 2018-2021 relativamente al 2021 (termine di Piano).

2.2.1. Informazioni aggiuntive

Il Piano POP è soggetto alla verifica, per ogni anno di durata del Piano, di condizioni minime di attivazione, in linea con quanto richiesto dalla vigente normativa applicabile e previsto nelle politiche di remunerazione di Gruppo.

Tali condizioni si declinano come segue:

- mantenimento dei livelli di adeguatezza patrimoniale (Common Equity Tier 1 Ratio - CET1);
- mantenimento di adeguati livelli di liquidità (Net Stable Funding Ratio - NSFR);
- assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo⁴ positivo.

I Risk Taker apicali sono soggetti ad un'ulteriore condizione rappresentata dal Liquidity Coverage Ratio (LCR).

La mancata verifica di ciascuna delle condizioni comporterà una riduzione (fino all'azzeramento) delle Azioni POP Teoriche.

Inoltre, il Piano POP è comunque subordinato alla verifica dei c.d. *compliance breach* ovvero:

- provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno;

⁴ 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.

- violazioni sanzionate nominativamente dalle autorità di Vigilanza degli obblighi imposti dall'art. 26 TUB in materia di professionalità, onorabilità ed indipendenza o dall'art. 53 c. 4 TUB e seguenti in materia di parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione ed incentivazione di cui alla CRD4, qualora comportanti una sanzione di importo uguale o superiore a 30.000€.

In caso di provvedimenti disciplinari o violazioni sanzionate nominativamente dalle autorità di Vigilanza è prevista la decadenza di qualsiasi diritto relativo al Piano POP.

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

L'ammontare di opzioni *call* su Azioni Ordinarie di ISP oggetto del Piano POP è differenziato in funzione di:

- livello del Global Banding adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo cui appartiene la posizione del Dipendente POP;
- identificazione o meno della posizione ricoperta dal Dipendente POP come Funzione Aziendale di Controllo ai sensi della normativa applicabile.

2.3.1. Informazioni aggiuntive

Si rinvia al paragrafo 2.3, che precede.

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

Non applicabile.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano POP

Si precisa che la predisposizione del Piano POP non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, anche a seguito delle Modifiche, sarà applicato il regime ordinario dei piani di stock option non cedibili che prevede l'imposizione fiscale sui redditi di lavoro dipendente piena solo al momento dell'effettiva assegnazione della azioni (tenuto conto dei meccanismi di differimento ed, eventualmente, degli holding period) a seguito dell'esercizio delle Opzioni POP. Inoltre, nell'ambito del Piano POP, l'assegnazione delle Azioni in sede di esercizio delle Opzioni POP beneficia del regime di totale esclusione dai contributi previdenziali obbligatori.

Con riferimento al profilo contabile, il Piano POP è rappresentato nel Bilancio Consolidato di ISP come un piano *equity settled* ai sensi dell'IFRS 2. Alla data di assegnazione viene calcolato il fair value degli strumenti rappresentativi di capitale oggetto del piano (rappresentato dal fair value delle opzioni rettificato per il vincolo di disponibilità cui saranno soggette le azioni a seguito dell'esercizio delle opzioni) e non più modificato. Analoga rappresentazione contabile sarà applicata alle Modifiche al Piano.

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

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

Al verificarsi degli eventi che comportano per i dipendenti la perdita del diritto ai benefici del Piano POP (*performance conditions*, *trigger events* e venir meno della permanenza in servizio) ISP iscrive in bilancio un'entrata di cassa.

Per quanto concerne il diritto di accollo – essendo nella sostanza configurabile come la modalità operativa adottata dal Gruppo per adempiere all'obbligazione di delivery fisica delle azioni rinveniente dal Piano - la rappresentazione contabile è quella di uno strumento di capitale movimentando in contropartita il patrimonio netto. In ipotesi di modifica dell'Accollo ovvero di conclusione di un nuovo accordo di accollo verrà seguita la medesima modalità di rappresentazione contabile.

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

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

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

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

Il Piano POP è stato approvato dall'Assemblea Ordinaria 2018.

Il 23 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, su parere positivo del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea Ordinaria 2021 le Modifiche descritte nel presente Documento Informativo.

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

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

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

Non sono previste procedure per la revisione del Piano POP.

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

Ai fini della determinazione del numero di Azioni POP Teoriche da assegnare a termine del periodo di riferimento del Piano POP, sono previsti indicatori di *performance* coerenti con il Piano d'Impresa 2018-2021, ossia:

- Non Performing Loan (NPL) Ratio, con un peso pari al 50%, e
- Proventi Operativi Netti in rapporto ai Risk Weighted Assets (PON/RWA), con un peso pari al 50%,

i cui valori target sono quelli definiti nel Piano d'Impresa 2018-2021 relativamente al 2021.

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

Il Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere positivo del Comitato per la Remunerazione, ha proposto all'Assemblea Ordinaria 2018 di adottare la delibera relativa al Piano POP.

Il Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere positivo del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Rischi, propone all'Assemblea Ordinaria 2021 di approvare le Modifiche al Piano POP.

Alcuni membri del Consiglio di Amministrazione sono anche destinatari del Piano POP. Al riguardo, le procedure interne richiedono al Consiglio di Amministrazione sia l'approvazione finale della proposta relativa al piano nel contesto delle politiche di remunerazione, sia il controllo della sua esecuzione.

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

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

Su parere positivo del Comitato Remunerazioni del 22 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione, in data 23 marzo 2021, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea Ordinaria 2021 le Modifiche al Piano POP.

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

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di assegnare le Opzioni POP ai Dipendenti POP in data 8 giugno 2018.

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

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

Il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo alla data dell'8 giugno 2018 era pari a euro 2,4141.

Il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo alle date del 22 marzo e del 23 marzo 2021 è stato rispettivamente pari a euro 2,3036 ed euro 2,281.

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

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

Si segnala altresì che ISP ha concluso con una Controparte un contratto di Accollo, in forza del quale la Controparte ha assunto l'obbligo di consegnare ai Dipendenti POP le azioni ISP di loro spettanza alla data di scadenza dello Strumento POP. Tale accordo, riconducibile alla fattispecie dell'accollo esterno liberatorio, ha avuto effetti novativi in quanto ha estinto in capo a ISP l'obbligazione di consegna delle azioni, la quale grava interamente sulla Controparte. Di conseguenza, la Controparte, che non riceverà alcuna istruzione operativa da ISP, è il solo soggetto tenuto, nei confronti dei Dipendenti POP, ad effettuare la consegna fisica delle azioni ISP.

Si evidenzia che in ipotesi di approvazione delle Modifiche, ai fini di assicurarne l'implementazione - il cui svolgimento avverrà nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Banca, derivanti dalle leggi e dai regolamenti applicabili, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate da Intesa Sanpaolo -, sarà necessario procedere alla modifica dei termini dell'esistente contratto di Accollo ovvero alla conclusione di un nuovo contratto di accollo con altra Controparte, in entrambi i casi con il consenso dei beneficiari.

4. Caratteristiche degli strumenti finanziari da attribuire

4.1. Descrizione della struttura del Piano POP

Il Piano POP prevede il diritto dei Dipendenti POP a partecipare all'eventuale apprezzamento delle azioni Intesa Sanpaolo nel corso del periodo di riferimento del Piano POP sulla base di un profilo di esposizione di tipo opzionale. La valorizzazione di ciascun diritto incluso nello Strumento POP è infatti funzione dell'eventuale eccedenza del prezzo delle Azioni Ordinarie ISP rispetto al loro valore di mercato alla data di assegnazione del diritto, in maniera simile ad una opzione c.d. *call*.

Il meccanismo di valorizzazione dello Strumento POP prevede un c.d. esercizio automatico, secondo la seguente procedura:

- (i) nel corso dell'ultimo anno del periodo di riferimento del Piano ("**Averaging Period**") viene rilevato il prezzo medio delle Azioni Ordinarie ISP

A tal proposito, qualora l'Assemblea Ordinaria 2021 approvi le Modifiche, l'Averaging Period sarebbe posposto di un anno, prevedendosi che lo stesso abbia inizio in data 11 marzo 2022 (anziché 11 marzo 2021) e abbia fine in data 10 marzo 2023 (anziché 11 marzo 2022), con conseguente posticipazione di un anno anche della data di esercizio (10 marzo 2023) e conseguente spostamento delle date di consegna delle azioni sottostanti qualora il Piano POP sia "in the money"

- (ii) l'apprezzamento delle Azioni Ordinarie ISP è calcolato alla data di scadenza predefinita dello strumento sulla base dell'eventuale eccedenza di tale prezzo medio, calcolato come sopra indicato al punto (i), rispetto al valore di mercato iniziale delle azioni soggetto ad aggiustamenti tecnici (cd. *strike price*)

A tal proposito, qualora l'Assemblea Ordinaria 2021 approvi le Modifiche verrebbe ripristinato lo *strike price* al valore che lo stesso aveva assunto in data 20 maggio 2019, ultima data di stacco degli ultimi dividendi distribuiti da Intesa Sanpaolo in un contesto "ordinario", fissandolo in Euro 2,5455 (in sostituzione dell'attuale valore di Euro 3,0267) e ricalibrando il meccanismo

di aggiustamento dello strike price sulla base dei flussi attesi di dividendi 2020 e 2021

- (iii) nel caso l'apprezzamento, calcolato come sopra indicato al punto (ii), sia maggiore di zero, ciascun diritto è automaticamente valorizzato a tale scadenza predefinita, senza dunque che sia necessaria alcuna decisione o intervento da parte del Dipendente POP.

Alla data di scadenza predefinita, Intesa Sanpaolo determinerà il valore complessivo degli Strumenti POP per ciascun Dipendente POP come il prodotto tra (i) il valore alla scadenza di ciascun diritto e (ii) il numero di Azioni POP Teoriche inizialmente assegnate al Dipendente POP, eventualmente ridotte nei casi in cui le condizioni di attivazione non fossero soddisfatte e/o i target relativi agli indicatori di *performance* coerenti con il Piano d'Impresa 2018-2021 non fossero pienamente raggiunti.

Sulla base del contratto di accollo di cui al punto 3.9 che precede Intesa Sanpaolo ha accollato l'acquisto di azioni Intesa Sanpaolo per un controvalore pari alla somma del valore complessivo degli Strumenti POP per la totalità dei Dipendenti POP che ne beneficiano. La Controparte – sia essa quella con cui è stato già concluso l'Accollo eventualmente modificato ovvero quella con cui sarà concluso un nuovo contratto di accollo - potrà in essere l'acquisto secondo modalità operative pienamente conformi alla normativa applicabile.

Il numero di azioni acquistate verrà infine ripartito *pro rata* tra i Dipendenti POP sulla base del valore complessivo degli Strumenti POP determinato per ciascun Dipendente POP.

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

Il periodo di attuazione del Piano POP, a seguito delle Modifiche, è giugno 2018 – marzo 2023.

4.3. Il termine del Piano POP

L'orizzonte temporale del Piano POP, a seguito delle Modifiche, è di 57 mesi.

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

Il numero massimo di Strumenti POP assegnati nell'ambito del Piano di Incentivazione POP è stato determinato al momento dell'assegnazione in funzione del Fair Value delle Opzioni POP definito sulla base del modello Black-Scholes, rettificato per il vincolo di disponibilità e la probabilità di completamento del service period in azienda dei dipendenti assegnatari, in conformità con le Politiche di Risk Management della Banca.

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

Il Piano POP è soggetto alla verifica, per ogni anno di durata dello stesso, di condizioni minime di attivazione (come indicato al paragrafo 2.2.1), in linea con quanto richiesto dalla vigente normativa applicabile, e al raggiungimento degli indicatori di *performance* coerenti con il Piano d'Impresa 2018-2021 (come indicato al paragrafo 2.2)

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

Sono previsti vincoli di disponibilità (derivanti dai meccanismi di differimento e, ove applicabile, del

periodo di holding) differenziati per cluster di popolazione.

Con riferimento al Top Management, l'80% degli Strumenti POP assegnati a termine del periodo di riferimento del Piano è soggetto ad un vincolo di disponibilità e in particolare:

- il 20% è soggetto ad un vincolo di disponibilità di 1 anno;
- il 20% è soggetto ad un vincolo di disponibilità di 2 anni;
- il 10% è soggetto ad un vincolo di disponibilità di 3 anni;
- il 10% è soggetto ad un vincolo di disponibilità di 4 anni;
- il 20% è soggetto ad un vincolo di disponibilità di 5 anni.

Con riferimento agli altri Risk Taker e ai Manager Strategici, il 70% degli Strumenti POP assegnati a termine del periodo di riferimento del Piano è soggetto ad un vincolo di disponibilità e in particolare:

- il 10% è soggetto ad un vincolo di disponibilità di 1 anno;
- il 40% è soggetto ad un vincolo di disponibilità di 2 anni;
- il 20% è soggetto ad un vincolo di disponibilità di 3 anni.

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

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

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

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

In particolare, è prevista la decadenza di qualsiasi diritto in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro⁵ e situazioni simili, mentre sarà riconosciuta, al termine del periodo di *performance accrual* e secondo lo schema previsto dal Piano di Incentivazione, la quota calcolata pro rata in caso di cessazione del rapporto di lavoro per raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, ovvero in caso morte del beneficiario.

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

In caso di cambio di controllo sono previste due ipotesi a seconda che il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Intesa Sanpaolo caratterizzi tale operazione come ostile o meno. In particolare, nel caso di

⁵ Nel particolare caso di mancato rinnovo del mandato di un membro esecutivo del Consiglio di Amministrazione si prevede la liquidazione a termine pro rata del Fair Value del Piano, calcolato al momento dell'evento.

cambio di controllo ostile è prevista la liquidazione accelerata in contanti con valorizzazione pro rata del Piano POP al *fair value*; mentre in caso di cambio di controllo non ostile si procede con la liquidazione in azioni della nuova Entità alla “naturale” scadenza del Piano di Incentivazione, una volta effettuati gli “*adjustment*” necessari (es. concambio azioni sottostanti).

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

L’onere complessivo – comprensivo degli oneri indiretti a carico del datore di lavoro – sostenuto per i beneficiari del Piano POP, pari a € 130 milioni.

A tali oneri si aggiunge quello, parimenti comprensivo degli oneri indiretti a carico del datore di lavoro, necessario al fine di dare attuazione alle Modifiche, il cui valore massimo è fissato in 65 milioni di Euro.

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

Non applicabile.

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

4.15. I Dipendenti POP potranno godere dei diritti amministrativi e patrimoniali relativi alle Azioni POP al momento dell’effettiva consegna dei titoli. Informazioni da fornirsi nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati

Non applicabile al Piano POP descritto nel presente Documento Informativo.

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il numero di Azioni POP Teoriche sottostanti allo Strumento POP sarà definito in un momento successivo ovvero a termine del periodo di riferimento del Piano.

4.17. Scadenza delle opzioni

La scadenza delle opzioni relative al Piano POP coinciderà con la scadenza del periodo di riferimento del Piano nel 2023.

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

Le Opzioni POP saranno esercitabili alla data di scadenza (esercizio automatico).

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

Il prezzo di esercizio (strike price) è rappresentato dalla media del prezzo di mercato delle Azioni Ordinarie ISP relativa al mese antecedente la decorrenza dell'assegnazione dello Strumento POP, pari a Euro 2,5416, soggetto ad aggiustamenti tecnici connessi ad eventuali differenze tra il livello atteso di distribuzione dei dividendi e distribuzione effettiva degli stessi nel corso della durata del Piano.

A seguito degli aggiustamenti tecnici derivanti dalla mancata distribuzione di dividendi nel contesto della ridotta distribuzione degli stessi nel settore bancario europeo durante la pandemia da Covid-19, attualmente lo strike price è pari a Euro 3,0267.

A tal proposito, qualora l'Assemblea Ordinaria 2021 approvi le Modifiche, verrebbe ripristinato lo strike price al valore che lo stesso aveva assunto in data 20 maggio 2019 (corrispondente alla data di stacco della cedola) e pari a Euro 2,5455, come fissato a seguito dell'aggiustamento tecnico determinato dalla distribuzione dei dividendi a valere sull'esercizio 2018. In tal modo, verrebbero neutralizzati gli aggiustamenti tecnici successivamente intervenuti come conseguenza della mancata distribuzione di dividendi nel contesto della ridotta distribuzione degli stessi nel settore bancario europeo durante la pandemia da Covid-19. Di conseguenza verrebbe altresì ricalibrato il meccanismo di aggiustamento dello strike price sulla base dei flussi attesi di dividendi 2020 e 2021.

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

Lo strike price, ove ripristinato a seguito dell'approvazione delle Modifiche da parte dell'Assemblea Ordinaria 2021, tiene conto delle variabili di mercato in essere alla data del 20 maggio 2019, ivi incluso il prezzo ufficiale di chiusura dell'Azione Ordinaria ISP al 17 maggio 2019 e l'ammontare in Euro del dividendo per azione effettivamente pagato da Intesa Sanpaolo con data stacco cedola al 20 maggio 2019.

Come indicato nel presente Documento Informativo, il ripristino di tale strike price si rende opportuno al fine di neutralizzare gli effetti degli aggiustamenti tecnici intervenuti in conseguenza della mancata distribuzione di dividendi nel contesto della ridotta distribuzione degli stessi nel settore bancario europeo durante la pandemia da Covid-19.

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

Non applicabile al Piano POP descritto nel presente Documento Informativo.

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

Non applicabile al Piano POP descritto nel presente Documento Informativo.

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

Si rinvia a quanto indicato al paragrafo 3.3 del presente Documento Informativo, che precede.

4.24. Tabella relativa al Piano POP

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

Data: 22/03/2021

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 2							
		Piano di incentivazione a Lungo Termine 2018 – 2021 POP (Performance Call Option)							
		Sezione 1							
		Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari							
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente (*)	Opzioni esercitate	Data di assegnazione	Prezzo di esercizio (**)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (***)
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO (1)	27/04/2018	Performance Call Option	21.205.158	-	11/07/2018	€ 2,5400	€ 2,4831	30/08/2022
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (2)		27/04/2018	Performance Call Option	109.743.767	-	11/07/2018	€ 2,5400	€ 2,4831	30/08/2022
Top Management (3)		27/04/2018	Performance Call Option	63.837.488	-	11/07/2018	€ 2,5400	€ 2,4831	30/08/2022
Altri Risk Takers di Gruppo (4)		27/04/2018	Performance Call Option	278.826.725	-	11/07/2018	€ 2,5400	€ 2,4831	30/08/2022
		27/04/2018	Performance Call Option	1.228.041	-	31/12/2019	€ 2,5400	€ 2,3965	30/08/2022
Manager Strategici di Intesa Sanpaolo e di altre società appartenenti al Gruppo Intesa Sanpaolo (4)		27/04/2018	Performance Call Option	8.966.099	-	11/07/2018	€ 2,5400	€ 2,4831	30/08/2022

(1) Inclusi nel cluster del Top Management al momento dell'assegnazione

(2) Inclusi nel cluster del Top Management al momento dell'assegnazione

(3) Non include il Consigliere Delegato e CEO e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica ricompresi in tale cluster al momento dell'assegnazione

(4) Perimetro Italia

(*) Il numero di Opzioni al momento dell'assegnazione è stato determinato in funzione del Fair Value delle Opzioni POP definito sulla base del modello Black-Scholes secondo le Politiche di Risk Management della Banca

(**) Strike price come eventualmente conseguente alla modifica

(***) Le Performance Call Option saranno esercitate in maniera automatica alla data di esercizio, come eventualmente conseguente alla modifica, in caso di:

- differenza positiva tra la media del valore dell'azione sottostante rilevata nell'ultimo anno del Piano POP e lo strike price;
- mantenimento in ciascun anno di Piano dei livelli richiesti dalle condizioni di attivazione;
- raggiungimento della soglia minima (floor) prevista per le condizioni di performance al 2021