

"Intesa Sanpaolo S.p.A."

Sede Torino, piazza San Carlo n. 156

capitale sociale euro 10.084.445.147,92

Registro delle imprese - ufficio di Torino

n. 00799960158

aderente al Fondo interbancario di Tutela dei

Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia

iscritta nell'albo di cui all'articolo

13 del decreto legislativo 385/93 e capogruppo

del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo iscritto

nell'albo di cui all'articolo 64 del medesimo

decreto legislativo

società le cui azioni sono ammesse alle

negoziazioni presso il

Mercato Telematico Azionario

organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

* * * * *

Verbale della parte ordinaria dell'assemblea degli
azionisti tenutasi il 28 aprile 2021.

* * * * *

Il ventotto aprile duemilaventuno,

in Torino, presso il Nuovo Centro Direzionale, con

ingresso in corso Inghilterra n. 3, alle ore 10 si

è riunita l'assemblea degli azionisti della So-

cietà convocata per discutere e deliberare sul se-

guente

Ordine del giorno

Parte ordinaria

1) Bilancio 2020:

a) Approvazione del bilancio d'esercizio 2020 della Capogruppo

b) Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo.

2) Remunerazioni:

a) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: Sezione I - Politiche di remunerazione e incentivazione 2021 del Gruppo Intesa Sanpaolo

b) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione non vincolante sulla Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020

c) Estensione dell'innalzamento dell'incidenza della remunerazione non ricorrente sulla remunerazione ricorrente nell'ambito dell'offerta di reclutamento destinata ai Consulenti Finanziari di nuovo ingresso nel Gruppo Intesa Sanpaolo

d) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2021 basato su strumenti finanziari

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

f) Polizza assicurativa Amministratori (c.d. "Directors' and Officers' Liability Insurance). Deliberazioni inerenti e conseguenti.

3) Azioni proprie:

a) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione

b) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato.

Parte straordinaria

Modifiche ai seguenti articoli dello Statuto: Articoli 2 (Sede), 13 (Consiglio di Amministrazione e Comitato per il Controllo sulla Gestione), 14 (Elezioni del Consiglio di Amministrazione), 17 (Adunanze e deliberazioni del Consiglio di Amministrazione), 18 (Attribuzioni del Consiglio di Amministrazione), 19 (Presidente del Consiglio di Amministrazione), 29 (Bilancio e utili); abrogazione del Titolo VIII dello Statuto (Norme transitorie e finali, comprendenti gli Articoli 34 e 35).

Assume la presidenza, a sensi di statuto, e regola lo svolgimento dell'assemblea il Presidente del Consiglio di Amministrazione professor Gian Maria GROS-PIETRO, presente fisicamente, il quale fa presente che, ai sensi dell'articolo 106, comma 4 del decreto legge 18/2020, convertito dalla legge 27/2020, recante misure connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, e successive modificazioni, l'intervento e l'esercizio del diritto di voto degli aventi diritto nell'odierna assemblea sono consentiti esclusivamente tramite il Rappresentante Designato (Computershare S.p.A.), ai sensi dell'articolo 135 undecies del decreto legislativo 58/1998, come previsto nell'avviso di convocazione nel quale sono state indicate le misure ritenute necessarie affinché nello svolgimento dell'odierna assemblea siano garantite la tutela della sicurezza e della salute a fronte dell'emergenza sanitaria in corso.

Quindi comunica:

- che l'avviso di convocazione è stato pubblicato sul sito internet della Società e nel meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage in data 26 marzo 2021 nonché, per estratto, sui quotidiani Il Sole 24 Ore, La Stampa e Corriere della Sera in

data 27 marzo 2021 e sui quotidiani Financial Times e The Wall Street Journal in data 29 marzo 2021;

- che sono stati regolarmente espletati i previsti adempimenti informativi;

- che l'assemblea è regolarmente costituita in unica convocazione e valida a deliberare in quanto sono rappresentati dal Rappresentante Designato, in persona del signor Alberto ELIA, presente fisicamente, n. 3.417 titolari del diritto di voto per n. 11.176.920.041 azioni ordinarie, pari al 57,522664% delle n. 19.430.463.305 azioni ordinarie prive del valore nominale rappresentanti la totalità del capitale sociale.

Quindi il Presidente invita, con il consenso dell'assemblea, il notaio Remo Maria MORONE, anch'esso presente fisicamente, a redigere il verbale della parte ordinaria e comunica:

- che, oltre ad esso Presidente, è presente fisicamente il Consigliere di Amministrazione Bruno PICCA;

- che partecipano, mediante collegamento con mezzi di telecomunicazione, come consentito dall'articolo 106, comma 2 del decreto legge 18/2020 convertito dalla legge 27/2020 e previsto nell'avviso di

convocazione, i Consiglieri di Amministrazione:

Paolo Andrea COLOMBO - Vice Presidente

Carlo MESSINA - Consigliere Delegato e CEO

Franco CERUTI

Anna GATTI

Rossella LOCATELLI

Maria MAZZARELLA

Luciano NEBBIA

Andrea SIRONI

Maria Alessandra STEFANELLI

Guglielmo WEBER

Daniele ZAMBONI,

nonché i Consiglieri di Amministrazione e Componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione:

Alberto Maria PISANI - Presidente

Roberto FRANCHINI

Fabrizio MOSCA

Milena Teresa MOTTA

Maria Cristina ZOPPO;

nel corso della riunione si collega anche il Consigliere di Amministrazione Livia POMODORO;

- che i predetti mezzi di telecomunicazione garantiscono l'identificazione dei partecipanti e la loro partecipazione;

- di aver accertato, a mezzo di personale all'uopo

incaricato, l'identità e la legittimazione dei presenti.

Quindi comunica l'elenco dei soggetti che partecipano o cui fanno capo le partecipazioni con diritto di voto al capitale sociale sottoscritto in misura superiore al 3%, secondo le risultanze del libro dei soci integrate dalle comunicazioni ricevute ai sensi dell'articolo 120 del decreto legislativo 58/1998 e da altre informazioni a disposizione.

Segnala poi che BLACKROCK INC., con comunicazione in data 4 dicembre 2020, ha comunicato una partecipazione aggregata, composta da azioni con diritto di voto e da strumenti finanziari su azioni, pari al 5,066% del capitale sociale.

Fa poi presente che al presente verbale sarà allegato l'elenco dei predetti soggetti con il dettaglio della scomposizione della partecipazione di BLACKROCK INC. (allegato "A").

Segnala inoltre che JP Morgan Chase & Co., con comunicazione in data 9 aprile 2021, ha comunicato una partecipazione aggregata, composta da azioni con diritto di voto (1,148%) e da strumenti finanziari su azioni (3,879%), pari al 5,027% del capitale sociale.

Dichiara poi che sono stati effettuati i riscontri per l'ammissione al voto sulla base delle comunicazioni di partecipazioni rilevanti ai sensi della normativa vigente.

Informa che l'elenco nominativo dei partecipanti all'assemblea tramite il Rappresentante Designato, con l'indicazione del numero delle rispettive azioni, sarà allegato al presente verbale (allegato "P").

Segnala poi che la procedura informatica per la raccolta delle deleghe e la gestione delle votazioni dell'assemblea è oggetto di perizia asseverata da parte di soggetto terzo indipendente, che sarà conservata agli atti della Società.

Quindi dichiara aperti i lavori e, prima di passare allo svolgimento dell'ordine del giorno che comprende tre punti della parte ordinaria e un punto della parte straordinaria, precisa che si desidererebbe fornire alcune considerazioni generali introduttive ed espone il testo che qui di seguito si trascrive:

*"Signori Azionisti,
quest'anno alla Vostra Assemblea Ordinaria vengono presentati i risultati di un anno inaspettatamente assai complesso, nel quale tuttavia Intesa Sanpao-*

lo ha raggiunto i risultati correnti che erano stati a suo tempo previsti, e in più ha completato un'operazione, quella con UBI, straordinaria per la sua natura e per la sua rilevanza, che non era nelle previsioni e che, grazie al Vostro appoggio, si è conclusa nel migliore dei modi.

I documenti consuntivi dell'esercizio sono stati messi a disposizione per la Vostra valutazione, insieme alla proposta di distribuzione dell'utile, nella misura massima compatibile con le indicazioni della Banca Centrale Europea. Confermiamo la volontà di ritornare a seguire la politica di distribuzione degli utili conseguiti, a suo tempo annunciata, non appena sarà possibile.

La politica in materia di remunerazione è oggetto di proposte attuative e di proposte di modifica, tutte tendenti ad assicurare l'allineamento degli interessi del personale a quelli del Gruppo.

Viene proposta una revisione della polizza assicurativa "Directors and Officer's Liability Insurance" per riportare il grado di copertura al livello preesistente.

Viene richiesta l'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie al servizio dei Piani di Incentivazione e per operatività di merca-

to.

Nella parte della riunione dedicata all'Assemblea Straordinaria, viene proposta la possibilità di distribuzione di acconti sui dividendi, a conferma di una costante attenzione per le aspettative degli azionisti, istituzionali e non, e allineandoci ai principali competitori europei.

Vengono recepiti alcuni aggiornamenti normativi, tra i quali quello relativo alle nuove quote di genere, anche in questo caso mantenendo ferma l'attenzione ad obiettivi ESG nei quali Intesa Sanpaolo intende eccellere.

Vengono proposte modifiche per tener conto del nuovo Codice di Corporate Governance, in particolare per i requisiti di indipendenza.

Vengono proposte variazioni tendenti a facilitare il funzionamento del Consiglio di Amministrazione, quali la validità delle delibere assunte con la partecipazione di tutti i componenti, anche in assenza di formale convocazione, o la procedura di sostituzione temporanea del Presidente, nonché interventi di chiarimento, miglioramento, snellimento del testo, il tutto come illustrato nei documenti a disposizione.

Oltre ai documenti formali che vengono messi usual-

mente a disposizione dei Soci in occasione dell'Assemblea annuale, quest'anno verrà prodotto un piccolo fascicolo nel quale viene sinteticamente illustrata l'attività complessiva del Gruppo nei confronti dei territori e delle comunità in cui è attivo, ricollegandola alle radici storiche dalle quali esso discende, ai rapporti con i propri shareholder e stakeholder, al suo modo di operare, del quale sono espressione gli obiettivi che esso si pone e dichiara. È un testo breve, ma assai significativo della direzione di crescita che il Gruppo sta seguendo.

Con l'integrazione di UBI, il Gruppo Intesa Sanpaolo, e le sue 100.000 persone operanti in 38 paesi, hanno ulteriormente rafforzato le proprie capacità di servizio e di azione, e sono pronti per nuovi e più ambiziosi traguardi."

Al termine il Presidente dà la parola al consigliere delegato e CEO dottor Carlo MESSINA, il quale espone il testo che qui di seguito si trascrive:

"Anche in un anno complesso come quello che abbiamo alle spalle, Intesa Sanpaolo ha saputo essere a fianco di imprese e famiglie nel Paese supportando l'economia reale e rafforzando ulteriormente l'impegno per contrastare l'emergenza sanitaria e so-

ciale. Gestiamo 1.200 miliardi di euro di risparmi degli italiani, abbiamo accordato 500 miliardi di euro di crediti, quasi un terzo del Pil nazionale. Sui conti correnti attivi presso la nostra Banca passano ogni giorno transazioni per 35 miliardi di euro, deteniamo circa 100 miliardi di euro di titoli del debito pubblico, siamo il secondo creditore dello Stato dopo la BCE, negli ultimi tre anni abbiamo realizzato un utile netto complessivo di circa 10 miliardi di euro.

Abbiamo erogato 95 miliardi di euro di nuovo credito, quasi la metà dei quali ad alto impatto sociale; per sostenere il tessuto produttivo abbiamo tempestivamente promosso moratorie su finanziamenti per 95 miliardi di euro e nuove iniziative del Fund for Impact sono state avviate per aiutare studenti, madri lavoratrici, persone e famiglie con difficoltà, piccole e piccolissime imprese. Abbiamo sostenuto il Terzo Settore, particolarmente provato dall'acuirsi dell'emergenza socio-sanitaria, con finanziamenti a soggetti non profit per oltre 520 milioni di euro.

Intesa Sanpaolo è idealmente posizionata, grazie alla propria rete, per garantire un approccio integrato, inclusivo e trasversale rispetto a imprese

capo-filiera, PMI micro-imprese e start up, necessario per accelerare iniziative di sistema lungo la supply chain, che abilitino progetti di innovazione e transizione sostenibile, con un impatto positivo su competitività internazionale, resilienza e sostenibilità di tutte le imprese, incluse quelle di piccola e media dimensione.

Per continuare a svolgere il ruolo di volano dell'economia reale e di acceleratore della crescita, Intesa Sanpaolo intende mettere a disposizione - nell'orizzonte del PNRR - oltre 400 miliardi di euro di erogazioni a medio-lungo termine, di cui:

- . oltre 140 miliardi alle famiglie*
- . circa 120 miliardi alle imprese con fatturato fino a 350 milioni*
- . circa 150 miliardi a Imprese con fatturato superiore a 350 milioni.*

Alla nostra attività creditizia si affianca l'attività verso le comunità: nel 2020 abbiamo raddoppiato le donazioni a favore della sanità, del sociale e della cultura a 184 milioni di euro, con interventi strutturali per il sistema sanitario nazionale e per portare avanti quello che è il più grande piano in Italia di contrasto alla povertà, distribuendo 17 milioni tra pasti, posti letto, farmaci

e indumenti a sostegno di enti e associazioni caritative. La possibilità di contribuire al rafforzamento della coesione sociale deriva dai nostri risultati.

In un anno complesso, che ha visto Intesa Sanpaolo e le sue persone impegnate al massimo per garantire la continuità del servizio anche nei momenti più difficili per progettare il futuro, siamo partiti dalle persone. Con le sigle sindacali abbiamo definito il più grande progetto di assunzioni di giovani in Intesa Sanpaolo e forse in Italia: 3.500 nuovi ingressi entro il 2024. Oggi, con l'integrazione tra la prima e la quarta banca in Italia, abbiamo rafforzato un campione europeo in grado di sostenere e promuovere il rilancio economico e sociale del Paese. La comunanza di valori e la condivisione della stessa cultura ci permettono di irrobustire ulteriormente il rapporto di fiducia verso i clienti, basato sulla vicinanza e l'ascolto, per accompagnarli nei loro percorsi di vita e di crescita.

Con l'integrazione di UBI sono entrate a far parte del Gruppo persone, competenze, storie d'eccellenza che condividono con Intesa Sanpaolo una vocazione alla sostenibilità. Ora la priorità è rilancia-

re il Paese. E siamo pronti a fare la nostra parte, mettendo in campo le competenze e la serietà delle persone del Gruppo e le risorse che ci derivano da ciò che oggi rappresentiamo: una delle banche leader in Europa; facendo questo siamo sicuri che contribuiremo a rendere ancora più soddisfatti i nostri azionisti attraverso risultati sostenibili."

Quindi il Presidente segnala che, entro il termine del 19 aprile 2021, sono pervenute domande ai sensi dell'articolo 127 ter del decreto legislativo 58/1998 e precisa che alle domande risultate pertinenti con le materie all'ordine del giorno è stata data risposta in apposita sezione del sito internet della Società entro le ore 12 del 26 aprile 2021, come indicato nell'avviso di convocazione dell'assemblea.

In ogni caso, le domande, con le relative risposte, sono state inviate ai richiedenti e saranno allegate al presente verbale (allegato "B").

Dà poi atto che la documentazione relativa alle singole materie all'ordine del giorno è stata messa a disposizione del pubblico nei modi e termini di legge.

Quindi chiede al Rappresentante Designato di far

presente eventuali situazioni, di cui fosse a conoscenza, di esclusione dal diritto di voto ai sensi della disciplina vigente, in particolare articoli 20, 24 e 25 del decreto legislativo 385/1993 e articoli 120, 121 e 122 del decreto legislativo 58/1998.

Il signor Alberto ELIA, in rappresentanza del Rappresentante Designato, dichiara di non essere a conoscenza di situazioni di esclusione dal diritto di voto.

Quindi il Presidente passa alla trattazione della parte ordinaria dell'ordine del giorno.

Sul punto

1) Bilancio 2020:

a) Approvazione del bilancio d'esercizio 2020 della Capogruppo

b) Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo,

il Presidente propone, essendo i documenti di cui infra stati messi a disposizione del pubblico nei modi e termini di legge, di omettere la lettura della relazione sull'andamento della gestione, del bilancio, della relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione e della relazione della So-

cietà di Revisione.

Quindi segnala che la relazione della Società di Revisione esprime un giudizio senza rilievi, mentre nella propria relazione il Comitato per il Controllo sulla Gestione, considerato il contenuto dei pareri emessi dalla Società di Revisione e presso atto delle attestazioni rilasciate congiuntamente dal Consigliere Delegato e CEO e dal Dirigente Preposto, non segnala - per quanto di propria competenza - elementi ostativi all'approvazione del bilancio di esercizio di Intesa Sanpaolo S.p.A. al 31 dicembre 2020 accompagnato dalla Relazione sull'andamento della gestione e dalla Nota integrativa, così come deliberato dal Consiglio in data 23 febbraio 2021.

Precisa inoltre che il Comitato esprime infine parere favorevole in merito alla proposta di destinazione dell'utile d'esercizio e di distribuzione di dividendi formulata dal Consiglio di Amministrazione, che tiene conto delle Raccomandazioni della BCE del 15 dicembre 2020 - e delle precedenti indicazioni sul tema - in merito alla politica di dividendi nel contesto conseguente all'epidemia da COVID-19.

Quindi il Presidente dà la parola al segretario il

sta di destinazione dell'utile dell'esercizio e di distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo e invita il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Alberto ELIA, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

- . favorevoli n. 11.155.943.088
- . contrari 13.462.276
- . astenuti n. 530.541.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari e gli astenuti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "P").

Sul punto

2) Remunerazioni:

- a) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: Sezione I - Politiche di remunerazione e incentivazione 2021 del Gruppo Intesa Sanpaolo
- b) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione

non vincolante sulla Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020

c) Estensione dell'innalzamento dell'incidenza della remunerazione non ricorrente sulla remunerazione ricorrente nell'ambito dell'offerta di reclutamento destinata ai Consulenti Finanziari di nuovo ingresso nel Gruppo Intesa Sanpaolo

d) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2021 basato su strumenti finanziari

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

f) Polizza assicurativa Amministratori (c.d. "Directors' and Officers' Liability Insurance"). Deliberazioni inerenti e conseguenti,

il Presidente, per quanto riguarda il punto 2 lettera a), precisa che, come indicato nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "D"), l'assemblea è invitata ad approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione per il 2021 nonché le relative procedure di adozione e attuazione, come descritte rispettivamente nei capitoli 4 e 1 della Sezione I della Relazione sulla

politica in materia di remunerazione e suoi compensi corrisposti (allegato "E").

Relativamente al punto 2 lettera b), il Presidente precisa che, come indicato nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "F"), l'assemblea è invitata ad approvare, con voto consultivo, l'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020 come rappresentata nella Sezione II della predetta Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

In merito al punto 2 lettera c), il Presidente precisa che, come indicato nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "G"), l'assemblea è invitata ad approvare la proposta di estensione dell'innalzamento dell'incidenza della remunerazione non ricorrente sulla remunerazione ricorrente nell'ambito dell'offerta di reclutamento destinata ai Consulenti Finanziari di nuovo ingresso nel Gruppo Intesa Sanpaolo fino ad un massimo di 2:1.

Per quanto riguarda il punto 2 lettera d), il Presidente precisa che l'assemblea è invitata ad approvare il Sistema di Incentivazione Annuale 2021 basato su strumenti finanziari nei termini illu-

strati nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "H").

In relazione a quanto precede il Presidente ricorda che, ai sensi delle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia, all'assemblea deve essere sottoposta l'informativa sui sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornita al pubblico e devono essere illustrati gli esiti delle annuali verifiche effettuate dalla Direzione Internal Auditing sul sistema di remunerazione.

Per ogni dettaglio in merito, rinvia a quanto illustrato nella predetta Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nonché nella Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'Assemblea degli Azionisti sull'attività di vigilanza svolta nel 2020 ai sensi dell'art. 153, comma 1, del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 23.1, lettera j), dello Statuto (allegato "I").

In merito al punto 2 lettera e), il Presidente precisa che, come indicato nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "L"), l'assemblea è invitata ad approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF, come successivamente modificato e integrato, le modifi-

che 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.

Per quanto riguarda il punto 2 lettera f), il Presidente fa presente che il Consiglio di Amministrazione, nella relativa relazione (allegato "M"), propone di deliberare quanto segue:

- 1) la stipulazione a livello di Gruppo di una copertura assicurativa Directors' and Officers' Liability Insurance in linea con le condizioni sopra descritte nella relazione;
- 2) il rinnovo di tale copertura assicurativa, anche per gli anni successivi, alle migliori condizioni di mercato, anche tenuto conto di futuri adeguamenti e rivalutazioni, a fronte di un massimale adeguato alle best practices di mercato con informativa annuale all'Assemblea nell'ambito della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, fino ad eventuale diversa decisione dell'Assemblea;

3) il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni più ampio potere ai fini della piena attuazione dei punti 1) e 2) della presente delibera.

Il Presidente, non essendoci osservazioni, passa alle votazioni.

Quindi mette in votazione la proposta di approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione per il 2021 nonché le relative procedure di adozione e attuazione, come descritte rispettivamente nei capitoli 4 e 1 della Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Alberto ELIA, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

- . favorevoli n. 10.251.650.732
- . contrari 896.529.773
- . astenuti n. 21.720.400.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari e gli astenuti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato

"P").

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di approvare, con voto consultivo, l'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020 come rappresentata nella Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Alberto ELIA, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

| | |
|-----------------|----------------|
| . favorevoli n. | 10.477.918.470 |
| . contrari | 509.922.456 |
| . astenuti n. | 189.044.115. |

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari e gli astenuti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "P").

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di estensione dell'innalzamento dell'incidenza della remunerazione non ricorrente sulla remunerazione ricorrente nell'ambito dell'offerta di reclu-

tamento destinata ai Consulenti Finanziari di nuovo ingresso nel Gruppo Intesa Sanpaolo fino ad un massimo di 2:1.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Alberto ELIA, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

- . favorevoli n. 11.131.149.456
- . contrari 44.971.920
- . astenuti n. 763.665.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari e gli astenuti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "P").

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di approvare il Sistema di Incentivazione Annuale 2021 basato su strumenti finanziari nei termini illustrati nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Alberto ELIA, in rappresentanza del Rap-

presentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

- . favorevoli n. 11.045.044.504
- . contrari 130.598.063
- . astenuti n. 1.242.474.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari e gli astenuti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "P").

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di 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.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Alberto ELIA, in rappresentanza del Rap-

presentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

- . favorevoli n. 7.255.991.512
- . contrari 3.543.776.708
- . astenuti n. 377.116.821.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari e gli astenuti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "P").

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di deliberare quanto segue:

- 1) la stipulazione a livello di Gruppo di una copertura assicurativa Directors' and Officers' Liability Insurance in linea con le condizioni descritte nella relazione del Consiglio di Amministrazione;
- 2) il rinnovo di tale copertura assicurativa, anche per gli anni successivi, alle migliori condizioni di mercato, anche tenuto conto di futuri adeguamenti e rivalutazioni, a fronte di un massimale adeguato alle best practices di mercato con informativa annuale all'Assemblea nell'ambito della Relazione sulla politica in materia di remunerazione

e sui compensi corrisposti, fino ad eventuale diversa decisione dell'Assemblea;

3) il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni più ampio potere ai fini della piena attuazione dei punti 1) e 2) della presente delibera.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Alberto ELIA, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

| | |
|-----------------|----------------|
| . favorevoli n. | 10.935.575.372 |
| . contrari | 235.038.146 |
| . astenuti n. | 6.271.523. |

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari e gli astenuti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "P").

Sul punto

3) Azioni proprie:

a) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione

b) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione

di azioni proprie per operatività di mercato,

il Presidente fa presente che l'assemblea è invitata ad approvare le proposte di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie nei termini illustrati nelle relative relazioni del Consiglio di Amministrazione (allegati "N" e "O").

Il Presidente, non essendoci osservazioni, passa alle votazioni.

Quindi mette in votazione la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione nei termini illustrati nella relazione del Consiglio di Amministrazione sul punto 3 lettera a).

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Alberto ELIA, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

- . favorevoli n. 10.738.308.702
- . contrari 437.840.522
- . astenuti n. 770.817.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari e gli astenuti, con il nu-

mero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "P").

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato nei termini illustrati nella relazione del Consiglio di Amministrazione sul punto 3 lettera b).

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Alberto ELIA, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

| | |
|-----------------|----------------|
| . favorevoli n. | 10.874.357.028 |
| . contrari | 296.224.333 |
| . astenuti n. | 6.338.556. |

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari e gli astenuti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "P").

Esaurita la trattazione della parte ordinaria, essendo le ore 10,42, l'assemblea prosegue per la parte straordinaria con verbalizzazione in forma

notarile.

Si allegano al presente verbale, per farne parte integrante e sostanziale:

- sotto la lettera "A" l'elenco dettagliato dei soggetti che partecipano al capitale sociale sottoscritto in misura superiore al 3%,
- sotto la lettera "B" il fascicolo contenente le domande pervenute alla Società prima dell'assemblea ex articolo 127 ter TUF, con le relative risposte,
- sotto la lettera "C" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 1 all'ordine del giorno,
- sotto la lettera "D" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 2 all'ordine del giorno - a),
- sotto la lettera "E" la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti,
- sotto la lettera "F" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 2 all'ordine del giorno - b),
- sotto la lettera "G" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 2 all'ordine del giorno - c),

- sotto la lettera "H" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 2 all'ordine del giorno - d),
- sotto la lettera "I" la Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'assemblea degli azionisti sull'attività di vigilanza svolta nel 2020 ai sensi dell'art. 153, comma 1, del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 23.1, lettera j), dello Statuto,
- sotto la lettera "L" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 2 all'ordine del giorno - e),
- sotto la lettera "M" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 2 all'ordine del giorno - f),
- sotto la lettera "N" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 3 all'ordine del giorno - a),
- sotto la lettera "O" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 3 all'ordine del giorno - b),
- . sotto la lettera "P" l'elenco nominativo dei partecipanti all'assemblea tramite il Rappresentante Designato, con l'indicazione del numero delle rispettive azioni, nel quale sono evidenziati, per

ciascuna votazione, i favorevoli, i contrari e gli
astenuti.

Il presidente

Il segretario

Firmato

Firmato

(professor Gian Maria GROS-PIETRO) (notaio Remo Maria MORONE)

INTESA SANPAOLO S.P.A.

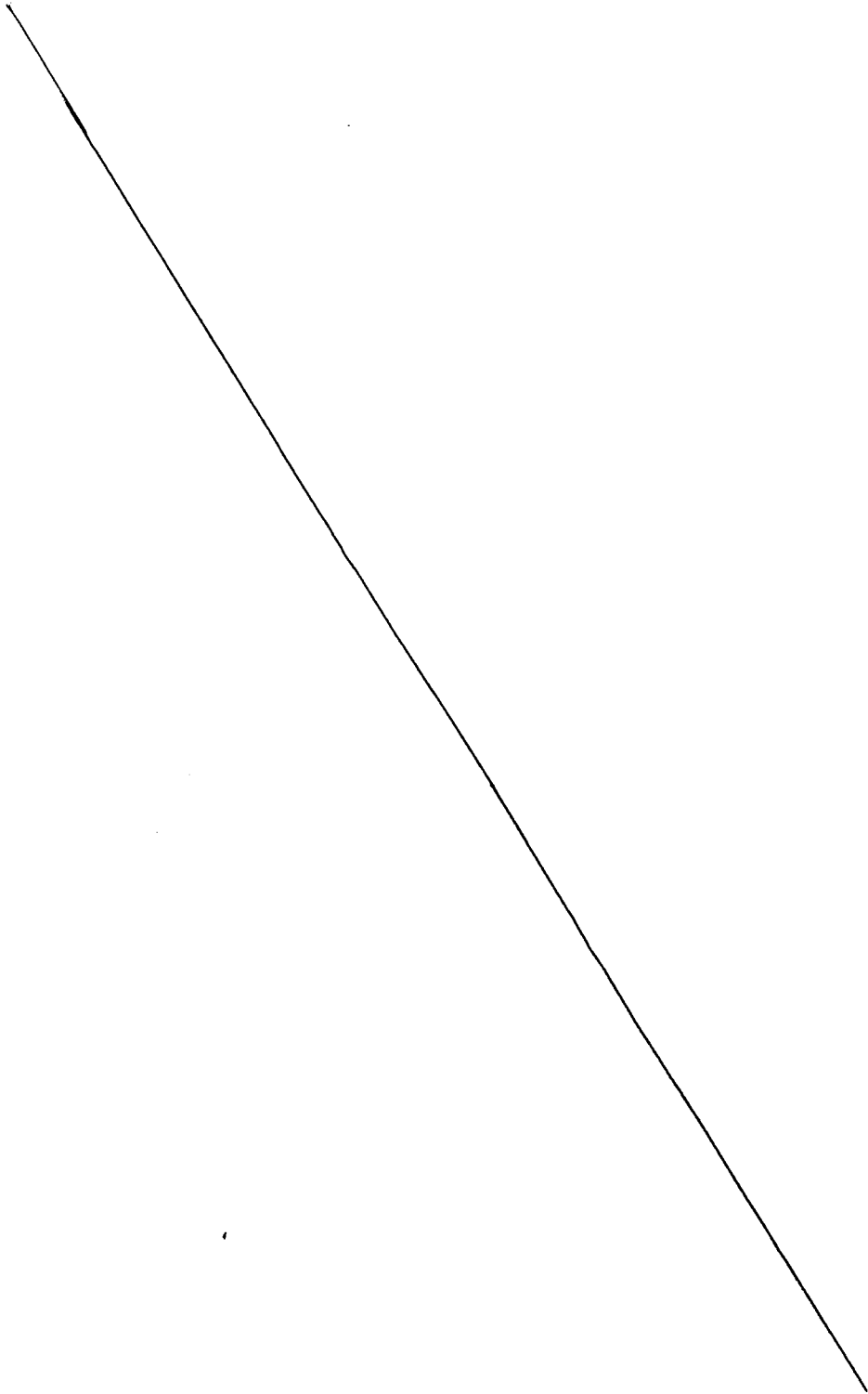
ELENCO DETAGLIATO DEI SOGGETTI CHE PARTECIPANO AL CAPITALE SOCIALE SOTTOSCRITTO
RAPPRESENTATO DA AZIONI ORDINARIE IN MISURA SUPERIORE AL 3%
(sulla base dei dati a Libro Soci e di altre informazioni a disposizione)

| SOCIETÀ PARTECIPANTI (direttamente e/o indirettamente) | TOTALE AZIONI ORDINARIE | % sul cap.soc. (19.430.463.305 azioni) | AZIONI ORDINARIE CON DIRITTO DI VOTO | % sul cap.soc. | AZIONI ORDINARIE SENZA DIRITTO DI VOTO (*) | % sul cap.soc. (*) |
|--|----------------------------|---|--|----------------|--|-----------------------|
| COMPAGNIA DI SAN PAOLO | 1.188.947.304 | 6,119% | 1.188.947.304 | 6,119% | - | - |
| BLACKROCK INC. | 984.355.036 | 5,066% | 972.416.733 | 5,005% | 11.938.303 | 0,061% |
| - BlackRock (Netherlands) B.V. | 2.100.226 | 0,011% | 2.100.226 | 0,011% | | |
| - BlackRock (Singapore) Limited | 34.089 | 0,000% | 34.089 | 0,000% | | |
| - BlackRock Advisors (UK) Limited | 196.649.568 | 1,012% | 196.649.568 | 1,012% | | |
| - BlackRock Advisors LLC | 30.414.479 | 0,157% | 30.414.479 | 0,157% | | |
| - BlackRock Asset Management Canada Limited | 12.388.144 | 0,064% | 12.388.144 | 0,064% | | |
| - BlackRock Asset Management Deutschland AG | 150.750.255 | 0,776% | 150.750.255 | 0,776% | | |
| - BlackRock Asset Management North Asia Limited | 492.938 | 0,003% | 492.938 | 0,003% | | |
| - BlackRock Financial Management INC. | 3.754.994 | 0,019% | 3.754.994 | 0,019% | | |
| - BlackRock Fund Advisors | 221.414.027 | 1,140% | 221.414.027 | 1,140% | | |
| - BlackRock Institutional Trust Company National Association | 239.808.403 | 1,234% | 239.808.403 | 1,234% | | |
| - BlackRock International Limited | 131.259 | 0,001% | 131.259 | 0,001% | | |
| - BlackRock Investment Management (Australia) Limited | 7.512.795 | 0,039% | 7.512.795 | 0,039% | | |
| - BlackRock Investment Management (UK) Limited | 37.705.099 | 0,194% | 37.705.099 | 0,194% | | |
| - BlackRock Investment Management LLC | 57.719.234 | 0,297% | 57.719.234 | 0,297% | | |
| - BlackRock Japan Co LTD | 11.541.223 | 0,059% | 11.541.223 | 0,059% | | |
| FONDAZIONE CARIPIO | 767.029.267 | 3,948% | 767.029.267 | 3,948% | - | - |

(*) dato ricalcolato sulla base della comunicazione del 4 dicembre 2020

Allegato "A"



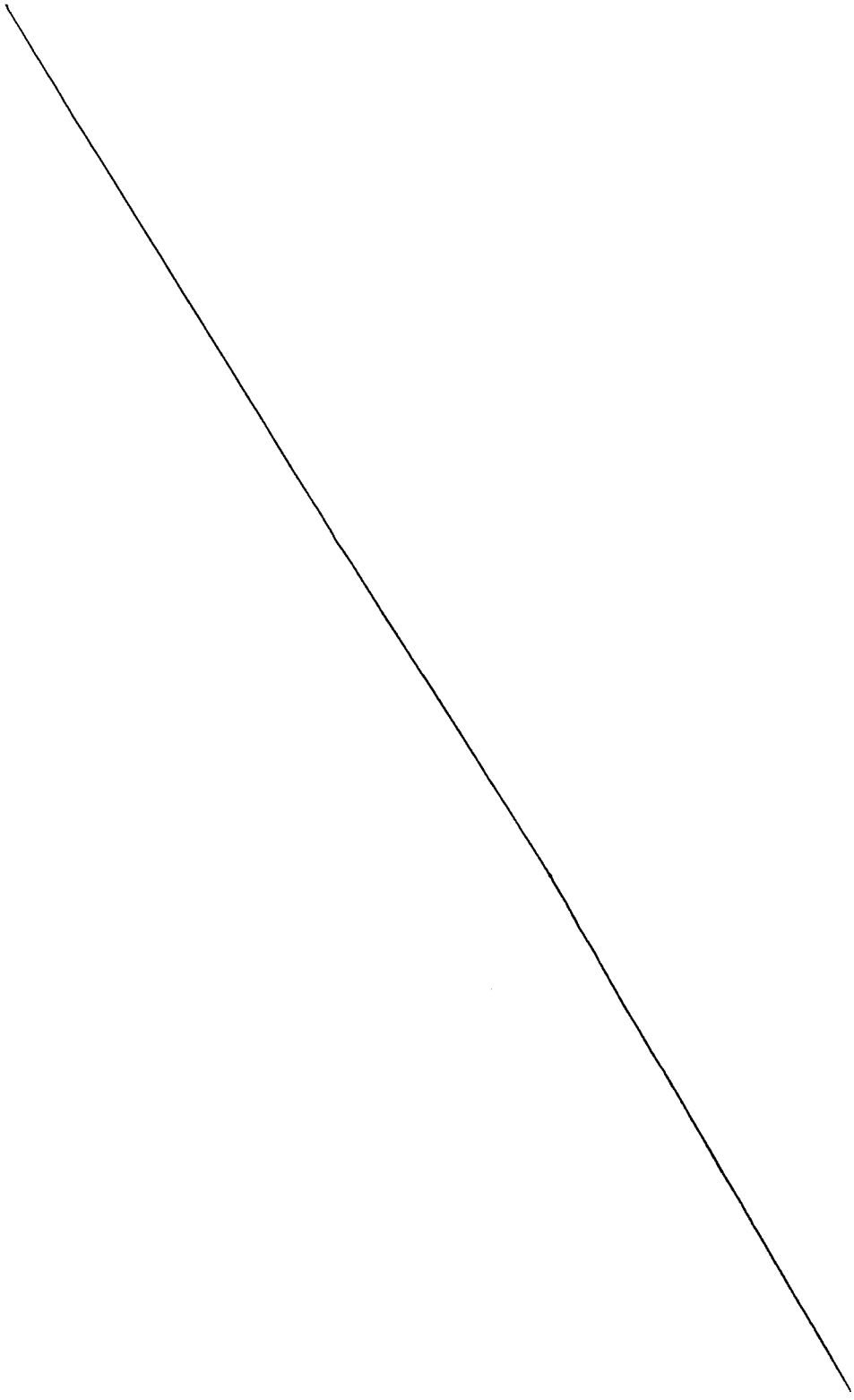


INTESA  SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2021

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf



INTESA  SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2021

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

**Azionista Fabio Pasqual
11 aprile 2021**

In virtù delle ultime acquisizioni di gruppi bancari da parte di IntesaSanpaolo e del conseguente aumento della clientela, considerata anche la necessità di riduzione dei costi e conseguente chiusura di filiali fisiche, appare fondamentale avere una piattaforma informatica per l'accesso alla clientela veloce e funzionalmente efficace.

Come noto, durante i mesi di marzo, aprile e maggio 2019, ma anche nel corso dell'anno 2020 e anche recentemente, il sito (sia su desktop che su APP) ha subito molti rallentamenti con presenza di malfunzioni che hanno comportato, anche per lunghi periodi di tempo, interruzioni e sospensioni dei servizi informatici della Banca.

Considerata anche la migrazione in corso al sito dei nuovi clienti UBI-banca e nella prospettiva di fornire alla clientela sempre migliori servizi, si chiede se codesto spettabile CDA abbia in programma un piano di adeguamento tecnologico teso sia al potenziamento della piattaforma Hardware che al miglioramento funzionale e prestazionale della piattaforma Software di accesso alla Banca, nonché al potenziamento del call center.

Sono convinto che un potenziamento del sito ed una estensione dell'orario di disponibilità del call center potrà migliorare l'utilizzo dei servizi informatici/telefonici in alternativa dell'utilizzo delle filiali fisiche con il conseguente riduzioni di costi e vantaggio anche per gli azionisti che potranno beneficiare di maggiori utili d'impresa.

Questa mia convinzione è avvalorata dal recente rapporto Experian. Tale rapporto, condotto analizzando i comportamenti in rete dei consumatori in 10 paesi fra cui l'Italia, indica che l'utilizzo dei canali digitali da parte dei consumatori è cresciuto negli ultimi 12 mesi ad un ritmo elevatissimo ed il trend, dice in rapporto, è destinato a proseguire. Il rapporto però afferma che i consumatori, pur soddisfatti dell'esperienza digitale, sono meno soddisfatti in merito alla facilità dell'utilizzo dei servizi bancari.

In virtù di quanto indicato nel rapporto, ma soprattutto in un'ottica di riduzione costi e potenziamento dei servizi in rete a scapito delle filiali fisiche, ribadisco che sarebbe opportuno ridurre le malfunzioni del sito della banca, nel contempo ridisegnare il sito e le applicazioni, ascoltando attentamente le esigenze della clientela, in modo da migliorare il sito sia dal punto di vista prestazionale che funzionale.

Appare inoltre necessario migliorare il call center estendendo l'orario di copertura per tutti i servizi previsti almeno fino alle h. 24.00, nello stesso tempo è necessario aumentare la specializzazione dei consulenti, magari progettando un servizio di livello base ed uno di livello avanzato, dedicato alla clientela più esigente.

Nel confermare l'importanza di avere una rete fisica sempre più efficiente e specializzata, considerata anche la costante evoluzione dei comportamenti e dei bisogni dei clienti il Gruppo sta lavorando per rafforzare e ampliare la gamma dei servizi digitali offerti alla clientela. L'area CIDIO nel 2020 ha rafforzato la qualità dei servizi digitali tramite:

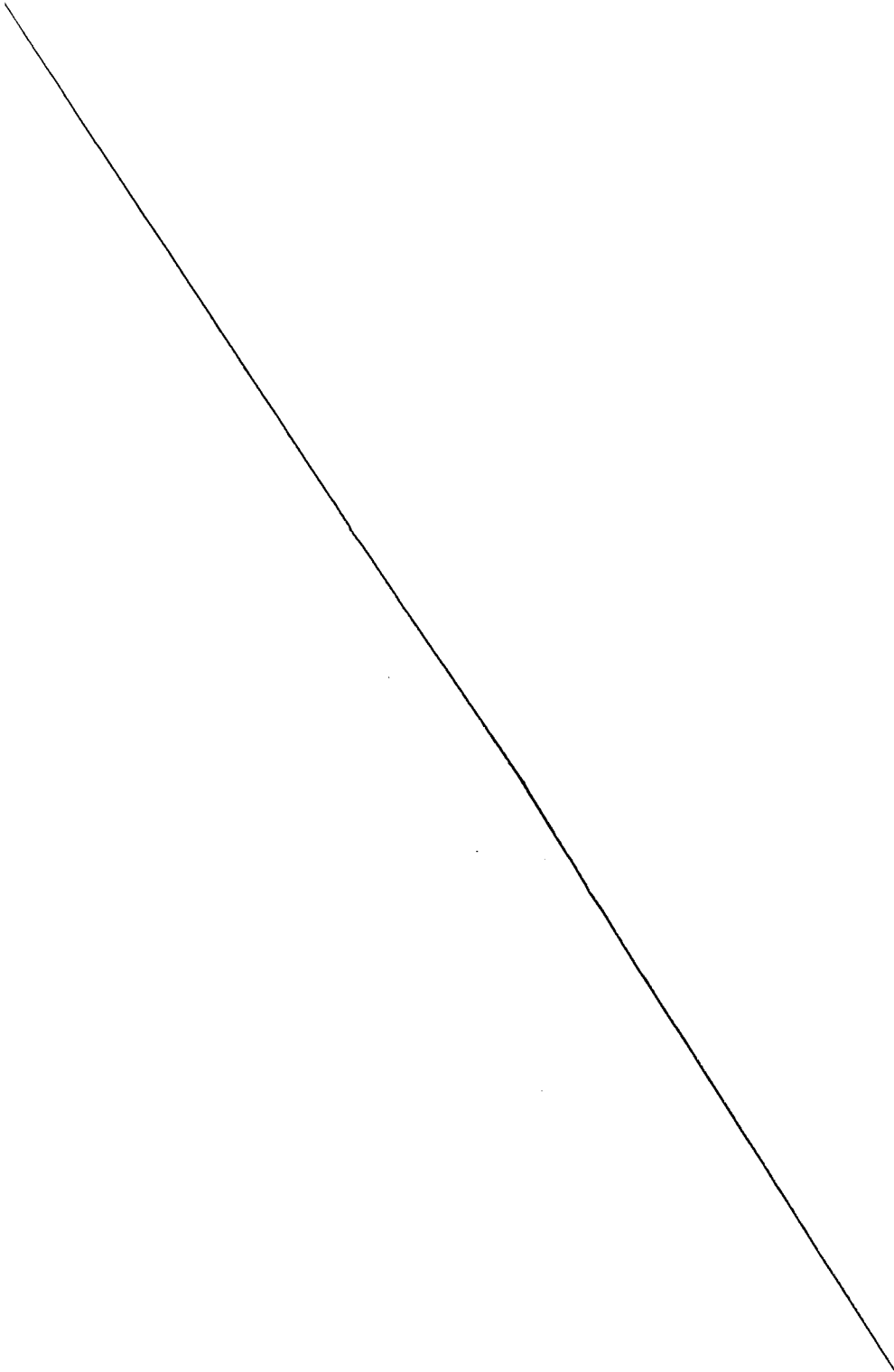
- Completamento programma Digital Resilience con interventi mirati all'aumento dell'efficienza del sistema, all'incremento della resilienza delle architetture e a funzioni di spegnimento di funzioni non necessarie in caso di sovraccarico del sistema,
- Rafforzamento del modello operativo di Qualità dell'IT incrementando i livelli di servizio erogati, consolidando la gestione proattiva dei disservizi (-38% di disservizi gravi nel 2020) e di servizi e architetture di cybersecurity con l'evoluzione dei presidi anti-frode per proteggere i Clienti.

Per il 2021, sono in corso ulteriori iniziative:

- Evoluzione Digital Resilience per migliorare ulteriormente la robustezza dei canali
- rafforzamento delle attività di monitoraggio proattivo e predittivo e di assistenza Clienti
- rafforzamento dei presidi anti-frode ISP è best in class per gran parte degli indicatori di qualità in ambito digitale e tra le app bancarie europee che spiccano per funzionalità e user experience.

La Filiale On Line è già operativa fino alle ore 24 con servizi di assistenza sito/APP, informativa conti, carte, prodotti e servizi, blocco carte/contratto MyKey.

E' stato approvato a fine 2020 un robusto piano di investimenti triennale che prevede, oltre ad un significativo incremento di personale, un potenziamento delle infrastrutture per automatizzare la gestione delle richieste più semplici e dedicare skill specializzate alla gestione delle richieste a maggior valore aggiunto.



INTESA  SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2021

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

**Azionista Tommaso Marino
14 aprile 2021**

1) L'anno scorso, con le domande n. 42 e 43, chiedevo chiarimenti sui finanziamenti a ordigni atomici e testate nucleari. Dalle risposte mi è parso di capire che abbiate negato tali forme di finanziamento. Pare però che Intesa, insieme a Unicredit, eccelli nei finanziamenti atomici. Ecco uno stralcio di TPI.IT: "Tra i gruppi bancari pubblici e privati nostrani che avrebbero finanziato aziende produttrici di ordigni bellici atomici vengono elencati il Banco di Monte dei Paschi di Siena, Banca Popolare dell'Emilia Romagna, Gruppo Carige, Gruppo BPM, Banco di Sardegna, Banco Popolare di Sondrio, UBI Banca, Banco Popolare e Anima. Ma soprattutto Intesa San Paolo e Unicredit, con finanziamenti di circa un miliardo di euro in più rispetto alla media degli istituti bancari citati in precedenza" (<https://www.tpi.it/news/banche-italiane-finanziamenti-armi-nucleari-2018033012476/>). Intesa Sanpaolo nega la circostanza?

In coerenza con i valori e i principi espressi nel Codice Etico, a tutte le entità del Gruppo Intesa Sanpaolo è vietato ogni tipo di attività bancaria o di finanziamento connessa con la produzione/commercializzazione di armi controverse e/o bandite da trattati internazionali, quali:

- (i) armi nucleari, biologiche e chimiche;
- (ii) bombe a grappolo e a frammentazione;
- (iii) armi contenenti uranio impoverito;
- (iv) mine terrestri anti-persona.

2) E ancora, dal link di TPI.it che precede: "A Intesa San Paolo vengono imputati finanziamenti per un totale di 1 miliardo e 271 milioni di euro a compagnie come la Honeywell International, attiva nella produzione di trizio per ordigni atomici e che dirige il National Security Campus, dove viene prodotto l'85 per cento dei componenti non nucleari per le testate atomiche statunitensi". Quindi finanziamo anche testate nucleari?

Si veda risposta alla domanda precedente.

3) A quanto ammontano le esposizioni di società nei confronti del Gruppo, facenti capo a famigliari di membri del CDA? In quali settori operano?

La Banca non fornisce per motivi di riservatezza i dati riferiti a specifiche relazioni finanziarie di Clienti nei confronti del Gruppo Intesa Sanpaolo. Nel rispetto delle previsioni normative, nell'ambito della Parte H della nota integrativa al bilancio consolidato di Intesa Sanpaolo S.p.A., alla voce "crediti verso la clientela" (pag. 578), è data evidenza delle esposizioni complessive del Gruppo nei confronti di Esponenti, come i membri del Consiglio di amministrazione, Dirigenti con responsabilità strategica (c.d. Key Manager) e soggetti ad essi riconducibili, ivi inclusi i relativi familiari, ai sensi del principio contabile IAS 24.

4) Quali embarghi finanziari ha violato il Gruppo Intesa?

Intesa Sanpaolo ha un approccio di zero tolerance riguardo al rispetto delle misure restrittive in materia di embarghi finanziari - nei confronti di paesi, governi, individui ed entità - adottate dall'Unione Europea, dalle Nazioni Unite, dagli Stati Uniti, nonché da altre leggi e regolamenti in materia di sanzioni applicabili nelle giurisdizioni in cui il Gruppo opera.

5) Perché nell'avviso d'Assemblea, non segnalate anche un indirizzo pec per i soci che lo preferiscano come l'istante?

Nell'avviso di convocazione, per la presentazione delle domande pre-assembleari, si è preferito indicare una casella non PEC, in modo da facilitare l'esercizio dei diritti degli azionisti e non far sorgere dubbi circa la possibilità di indirizzare alla Società domande via e-mail anche da parte degli azionisti che non dispongano della posta certificata. In un'ottica di semplificazione e al fine di fornire agli azionisti un riferimento univoco, non si è ritenuto opportuno prevedere due diversi indirizzi email (uno PEC, con sistema di PEC aperta e uno non PEC). Si segnala, del resto, che la presentazione delle domande pre-assembleari può avvenire anche via fax, nonché mediante l'inserimento nell'apposita sezione del sito internet group.intesasnpaolo.com, che alla fine del processo rende disponibile una ricevuta scaricabile, contenente il testo delle domande, data e ora dell'inserimento e i dati dell'azionista.

6) Abbiamo mai obbligato terzi ad aprire conti correnti per avviare mutui e surroghe?

No, coerentemente alle disposizioni normative vigenti. Per la concessione del mutuo non è necessario che il Cliente sia titolare di un conto corrente presso la medesima Banca erogante, Istituto o altro intermediario creditizio.

7) L'Antitrust anche quest'anno ci ha sanzionati: stavolta per poco meno di 5 milioni? Dott. Messina, con tutta la stima che ho per Lei, una domanda precisa al riguardo non posso esentarmi dal fargliela: sente su di Ella delle responsabilità per l'accaduto o non sapeva niente neanche stavolta? Perché nel primo caso sarebbe giusto che Lei evitasse a noi di soci di sobbarcarci il balzello; nel secondo caso sarebbe grave che l'AD si rivelasse recidivo. D'altra parte sbaglio o Ella non si era accorto neppure della truffa dei diamanti?

L'AGCM ha ritenuto che la pratica posta in essere da Intesa Sanpaolo nella commercializzazione dei mutui ai consumatori costituisca una pratica commerciale aggressiva. Le contestazioni vertono principalmente sui comportamenti concretamente agiti dalla rete delle filiali in alcune strutture territoriali, che secondo l'Autorità hanno esercitato indebite pressioni commerciali finalizzate alla sottoscrizione delle polizze abbinate ai mutui. La Banca ritiene di disporre di adeguati processi commerciali a presidio della proposizione delle polizze in oggetto, che tra l'altro svolgono un'importante funzione a tutela della clientela, assicurando rischi, quali morte, infortuni, perdita del

lavoro, che possono mettere in seria difficoltà le famiglie, come l'attuale emergenza dimostra. L'adeguatezza dei processi è confermata dalla dimensione estremamente contenuta dei reclami riferibili alla fenomenologia in questione, pari a un centinaio nel periodo analizzato dall'Autorità, a fronte di circa 250 mila mutui erogati. La rete è stata comunque, anche di recente, oggetto di iniziative formative finalizzate alla sua sensibilizzazione per una corretta applicazione dei processi di buona vendita definiti dalla Banca, funzionali al miglior servizio della clientela. La Banca, esaminate le risultanze del procedimento, ritiene che il quadro rappresentato dall'Autorità non abbia adeguatamente valorizzato le proprie argomentazioni difensive e, conseguentemente, ha presentato ricorso al TAR del Lazio.

8) Anche quest'anno Lei, dott. Messina, ha percepito complessivamente circa 4,5 milioni di euro. A parte il doveroso e condiviso buon cuore di Intesa nell'adoperarsi facendo beneficenza a terzi, mi chiedo: anch'Ella ha rinunciato a qualcosa della retribuzione 2020 in favore degli ammalati di Covid?

Nel corso del 2020 sono state eseguite delle donazioni volontarie da parte del Top Management pari a 6 mln €. In particolare, da parte del CEO è stato donato 1 mln € per rafforzare le iniziative della sanità, a cui si sono aggiunte anche altre donazioni volontarie addizionali da parte delle Persone del Gruppo e del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo.

9) Dott. Messina, mi permetta di spezzare una lancia in suo favore. Non si sente un po' sottovalutato rispetto al dott. Nagel, di Mediobanca? Egli infatti ha percepito emolumenti complessivi per poco meno di 4 milioni di euro, senza neppure ricoprire l'incarico di DG.

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

10) Chiedo troppo all'AD se domando il netto complessivo che ha percepito? Se attraverso la Relazione sulla Remunerazione sappiamo il lordo, forse si può anche tollerare che ne conosciamo il netto.

Intesa Sanpaolo offre una disclosure molto ampia e dettagliata attraverso l'informativa disponibile pubblicamente nell'ambito della Relazione sulle Remunerazioni in coerenza e in linea agli standard internazionali. Non è prevista l'informazione della retribuzione netta.

11) Quante pratiche superbonus 110% ha trattato il Gruppo ad oggi? Chi è il responsabile che vi sovrintende? Come è disciplinato l'iter all'interno del Gruppo per le persone fisiche?

A metà aprile i crediti in lavorazione erano più di 1,5 miliardi di euro, di cui trasferiti nel cassetto fiscale di ISP più di 320 milioni. Oltre 58.000 clienti stanno caricando i documenti sui progetti in corso (più di 40.000 lavori). La gestione delle posizioni, stante la novità, le peculiarità del prodotto e l'importanza dei controlli, è stata accentrata su una struttura centrale. Le filiali danno le

informazioni ai clienti, forniscono un preventivo, raccolgono i documenti per i contratti. I contratti di cessione del credito e il controllo dei documenti, nonché l'accettazione del credito avviene centralmente. Il cliente oltre alle filiali può contare sul servizio gratuito e facoltativo di Deloitte per caricare su una piattaforma dedicata i documenti funzionali alla cessione del credito in funzione di quanto previsto dalla normativa.

12) Abbiamo mai imposto polizze a chi abbia cercato di aprire un mutuo?

La Banca non subordina la concessione dei mutui alla sottoscrizione delle polizze dalla stessa distribuite. Il Cliente deve peraltro assicurare gli immobili su cui è iscritta l'ipoteca contro i danni causati da incendio, scoppio, fulmine e può acquisire tali coperture anche da compagnie non del Gruppo. La Banca distribuisce anche ulteriori polizze assicurative abbinabili ai mutui (quali le coperture di credit protection) la cui sottoscrizione è peraltro del tutto facoltativa ai fini della concessione del finanziamento.

13) Quante auto ha a disposizione il CEO? Con quanti autisti?

Il Consigliere Delegato e CEO, non beneficiando di auto aziendale assegnata in uso promiscuo, si avvale, per gli spostamenti di carattere istituzionale, dell'utilizzo di autovettura di rappresentanza in uso operativo, appartenente al parco auto del Gruppo, con relativo servizio di accompagnamento.

14) Per trasparenza vorrei sapere chi di coloro che hanno presentato domande pre-assembleari lo scorso anno, siano esse persone fisiche o giuridiche, abbia ottenuto incarichi o consulenze. Personalmente troverei un conflitto d'interessi nel fare il socio da un lato e l'imprenditore dall'altro e del resto non si potrebbe essere liberi di manifestare il proprio pensiero. Intesa che ne pensa a questo riguardo?

Ogni socio ha il diritto di presentare domande per l'Assemblea nel rispetto delle procedure previste e non sussistono limitazioni in relazione all'attività professionale svolta. In ogni caso, Intesa Sanpaolo si astiene da ogni interferenza impropria sull'esercizio dei diritti dei soci e, comunque, nel 2020 non ha conferito incarichi e/o consulenze a soci che abbiano formulato domande pre-assembleari.

15) Ci dite delle nostre controllate quante e quali società abbiamo deciso di esentare dalla direzione e coordinamento? Eventualmente ce ne potete spiegare le ragioni?

Le controllate che sono state esentate dalla Direzione e Coordinamento del Gruppo sono 10, tutte riconducibili al Gruppo Risanamento: Risanamento S.p.A., Milano Santa Giulia S.p.A., Immobiliare Cascina Rubina S.p.A., Ri. Rental S.r.l., Risanamento Europa S.r.l., Sviluppo Comparto 3 S.r.l., MSG Comparto Secondo S.r.l., Etoile Francois 1er Sarl, MSG Comparto Terzo S.r.l., MSG Comparto Quarto S.r.l. Per le ragioni si rimanda alla risposta alla successiva domanda n.16.

16) In particolare, qual è lo scopo di non dirigere e coordinare Risanamento? Ci sono patti occulti all'origine? Eventualmente con chi?

In considerazione della diversità del business di Risanamento rispetto a quello del Gruppo, è considerato preferibile un approccio gestionale della partecipazione che preveda l'esercizio dei diritti di azionista per il peso della quota detenuta dalla Banca, con astensione da direttive gestionali che sono demandate alla piena autonomia e responsabilità degli organi aziendali di Risanamento. Non ci sono patti di sorta.

17) Certo che le spese di rappresentanza ed i rimborsi del CEO rientrano nella policy aziendale, ci dite a quanto ammontano?

Confermiamo quanto già riportato in passato sul fatto che le spese di rappresentanza e i rimborsi spese riferiti al CEO, funzionali all'esercizio dell'incarico svolto e alla posizione istituzionalmente ricoperta, rientrano nell'ambito delle policy e delle prassi aziendali.

18) In occasione dell'OPS su Ubi, il dott. Messina aveva fermamente dichiarato che il prezzo non sarebbe cambiato. Pochi giorni e l'offerta è aumentata. Possiamo dire che il dott. Messina ci ha detto una bugia a fin di bene (quale?) o c'è un'altra interpretazione?

Come reso noto il 17 luglio 2020 nello specifico comunicato stampa ai sensi degli artt. 36 e 43 del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, Intesa Sanpaolo dall'annuncio del lancio dell'Offerta il 17 febbraio 2020 aveva sottolineato come il fine ultimo che si proponeva realizzando l'unione con UBI Banca fosse quello di generare benefici per tutti gli stakeholder dei due Gruppi e di rafforzare al contempo il supporto all'economia reale e sociale dell'Italia, valorizzando le realtà locali. Intesa Sanpaolo, con tale fine ultimo e nel suo ruolo di motore della crescita sostenibile e inclusiva e di punto di riferimento per la sostenibilità e la responsabilità sociale, ha ritenuto di tenere in considerazione la difficile situazione del territorio in cui si concentravano gli azionisti retail e più in generale gli stakeholder di UBI Banca - come noto, duramente colpito dalla pandemia da COVID-19 - e di non aggravarla ulteriormente con effetti divisivi, seppure non intenzionali, che si sarebbero potuti ingenerare tra stakeholder favorevoli e contrari all'Offerta. In quest'ottica e sulla base di analisi valutative aggiornate, il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo tenutosi il 17 luglio 2020 ha deliberato di aumentare il Corrispettivo unitario dell'Offerta.

19) Sono state riscontrate vicende interne di illeciti o irregolarità su Ubi? In caso affermativo, quali?

In riferimento a UBI allo stato è stata rilevata un'unica vicenda degna di menzione relativa a illeciti asseritamente commessi da una ex dipendente della Filiale di Tolmezzo (UD). La Banca è stata citata quale responsabile civile nel procedimento penale a carico della stessa ed è convenuta in n. 8

contenziosi civili, alcuni dei quali in via di definizione. Per i fatti contestati la Banca ha comunque già agito in sede civile nei confronti dell'ex dipendente infedele.

20) Il Fondo di Beneficienza ISP quali progetti per disabili ha esaminato? Ce li potete descrivere? Come si possono coinvolgere i disabili interessati?

Nel corso del 2020 sono stati esaminati numerosi progetti in favore di disabili. Di seguito alcuni esempi di interventi sostenuti: attività di sostegno e tutoraggio degli studenti più fragili; attivazione di sostegni individualizzati per il passaggio alla vita adulta dopo la fine del percorso scolastico; supporto alla costruzione di percorsi di autonomia; sostegno alle attività dei centri diurni; miglioramento della qualità della cura presso il domicilio; avvio di percorsi di apprendimento cognitivo e motorio innovativi; training riabilitativi; laboratori di psicomotricità; teleriabilitazione; formazione al lavoro, tutoraggio e inserimento lavorativo; supporto alle famiglie e ai caregiver, garantito anche a distanza durante il lockdown; interventi per garantire l'accessibilità dei contenuti informativi dei musei; laboratori per la realizzazione di opere artistiche; visite culturali. A livello territoriale si segnalano, inoltre, numerose iniziative di sport dilettantistico inclusivo. Il coinvolgimento dei beneficiari è a cura delle organizzazioni proponenti che si attivano sul territorio di riferimento direttamente, tramite i propri partner o su segnalazione di Associazioni, Servizi Sociali, Scuole e altre Istituzioni.

21) Controlliamo case di riposo?

No

22) Vi sono società controllate di fatto, il cui consolidamento non sia obbligatorio? Quali sono?

Nella Nota integrativa (Parte A, Sezione 3) del Bilancio consolidato, è illustrata l'area di consolidamento e sono indicate tutte le società controllate consolidate con il "metodo integrale", come richiesto dai Principi contabili, nonché le partecipazioni eventualmente escluse dal consolidamento integrale, per le quali vengono indicate le ragioni dell'esclusione. L'elenco delle partecipazioni consolidate con il metodo del patrimonio netto è riportato nella Parte B, Sezione 7, sempre della Nota integrativa consolidata, ove sono riportate anche tutte le informazioni di dettaglio normativamente richieste. Non vi sono società il cui consolidamento sia obbligatorio in base ai principi contabili, che siano state escluse dal consolidamento.

23) Da chi noleggiamo le vetture del nostro parco auto?

La flotta aziendale di autovetture con noleggio a lungo termine è attualmente gestita da diverse società, quali Leaseplan, Ald, Arval e Leasys.

24) Quali indagini sono aperte a carico del Gruppo? Gli U.S.A. hanno aperto procedimenti?

Le indagini più rilevanti a carico del Gruppo di cui si è a conoscenza sono oggetto di completa ed esaustiva descrizione nel bilancio di Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2020. Non risultano nuovi procedimenti aperti negli USA da parte di Autorità.

25) Il dott. Bazoli quali interessenze ha nel Gruppo Intesa? Egli ha famigliari che lavorino per contro del Gruppo?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

26) Di quanto abbiamo sponsorizzato esattamente il Teatro alla Scala. Mi é parso di capire che il dott. Messina non abbia gradito farci dare una risposta sull'importo sponsorizzato (domande 32/2020 e 39/2020). Eppure del CDA della Scala notoriamente é consigliere il dott. Bazoli. E del resto non posso pensare che la Scala si appelli alla privacy, visto che i soldi ce li mettiamo noi soci.

Intesa Sanpaolo è socio Fondatore Sostenitore del Teatro alla Scala e come tale contribuisce al sostegno istituzionale del Teatro. Dal 2019 Intesa Sanpaolo è entrata inoltre a far parte dei Soci Fondatori Attivi dell'Accademia del Teatro alla Scala. La Banca è poi Sponsor Principale della Stagione del Teatro alla Scala e dal 2005 rinnova il suo sostegno anche al Progetto Under 30 di Scala, per favorire la partecipazione dei giovani agli eventi loro riservati dal Teatro. Nel 2020 la Banca ha inoltre sostenuto un ciclo di tre concerti del Requiem di Verdi dedicati alle vittime della Pandemia da Covid-19, eseguiti nelle Cattedrali di Milano, Bergamo e Brescia.

27) Il Gruppo quante segnalazioni d'antiterrorismo e antiriciclaggio ha effettuato nel 2020 ?

Il Gruppo ha effettuato nel 2020 un numero significativo di segnalazioni di operazioni sospette, coerente con la propria quota di mercato, contribuendo in modo importante alle segnalazioni complessivamente analizzate dall'Unità di Informazione Finanziaria di Banca d'Italia.

28) Perché il CEO non vuole farci conoscere quanti mq di foresteria gli siano stati messi a disposizione? In fondo quando facciamo questo genere di domande, noi soci stiamo solo approfondendo un dato che ci dovrebbe essere riconosciuto anche nella Relazione sulla remunerazione.

La "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" riporta in modo corretto tutte le informazioni quali-quantitative richieste dalla normativa applicabile. Confermiamo inoltre le risposte già fornite in passato sul medesimo argomento.

29) Quanto ha perso Destinazione Italia nel 2019 (l'ho chiesto l'anno scorso ma ancora non lo si sapeva, come da risposta a domanda n. 35/2020). E giacché ci siete, potete farci conoscere anche le perdite del 2020?

Il bilancio 2020 di Destination Italia non è ancora stato approvato, in quanto la società intende usufruire del maggior termine di cui al Decreto "Cura Italia", fissato in 180 gg. La società ha chiuso l'esercizio 2019 con una perdita di € 1,5 mln.

30) L'anno scorso con la domanda 36/2020 chiedevo da chi fosse composto il CDA di Destinazione Italia: non solo non lo avete detto (non reclameranno la privacy anche i consiglieri di Destinazione Italia?), ma avete parlato di due nostri rappresentanti tacendone i nomi. Cui prodest?

A fine 2020, è stato avviato un percorso societario di Management Buyout che ha portato al rilievo del controllo da parte della società Lensed Star S.r.l. tramite acquisto quote e sottoscrizione di un aumento di capitale riservato. A seguito dell'operazione, perfezionata ad inizio 2021, la quota detenuta da Intesa Sanpaolo è scesa dal 20% all'attuale 6,4%. Conseguentemente allo stato attuale ISP non esprime rappresentanti nel Board della società.

31) Di quanto abbiamo finanziato la Turchia? Quali sono lì i nostri interessi?

Intesa Sanpaolo è presente in Turchia con una filiale corporate situata ad Istanbul.

32) Quanto si prevede che otterrà il Gruppo da finanziamenti di recovery Fund?

L'Italia beneficerà dei fondi del progetto next generation destinato ai Paesi UE, per consentire di accelerare la ripresa e la crescita; Intesa Sanpaolo svolgerà senz'altro un ruolo centrale e di spinta verso tale accelerazione, contribuendo principalmente con la concessione di credito alle iniziative di investimento di privati ed imprese e confermando altresì i propri importanti progetti di inclusione e sostenibilità.

33) Come si chiamano i dirigenti con responsabilità strategiche? Quali tipi di auto hanno a disposizione? Quanti sono gli autisti che li seguano?

I dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Intesa Sanpaolo sono identificati ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate. Ne fanno attualmente parte:

- i Responsabili delle strutture (Divisioni, Aree di Governo e Direzioni Centrali) a diretto riporto del CEO, così come risulta alla voce "Struttura Organizzativa e Top Management" della sezione "Chi Siamo" del sito istituzionale di Gruppo, a cui si rimanda;
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari in conformità alle disposizioni di cui all'art. 154-bis del Testo unico della finanza;

- il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI Corporate & Investment Banking.

Ciascuno di essi risulta assegnatario di autovettura aziendale ad uso promiscuo, fornita nel rispetto e in applicazione della policy aziendale in materia; un pool ristretto di autisti è complessivamente a loro disposizione per esigenze strettamente connesse a contesti di carattere istituzionale.

34) A quanto ammonta l'esposizione complessiva nei confronti del Gruppo, dei dirigenti con responsabilità strategiche?

Nel rispetto delle previsioni normative, nell'ambito della Parte H della nota integrativa al bilancio consolidato di Intesa Sanpaolo S.p.A., alla voce "crediti verso la clientela" (pag. 578), è data evidenza delle esposizioni complessive del Gruppo nei confronti di Esponenti, Dirigenti con responsabilità strategica (c.d. Key Manager) e soggetti ad essi riconducibili ai sensi del principio contabile IAS 24.

35) Chi segue della dirigenza le risposte alle domande pre-assembleari?

Le risposte alle domande presentate dagli azionisti sono elaborate dagli uffici della Banca sulla base delle rispettive competenze; il coordinamento complessivo viene svolto dagli uffici della Direzione Centrale Organi Collegiali e Affari Societari.

36) Per quanto riguarda gli incarichi ricoperti dai consiglieri del CDA, cosa s'intende quando si parla di "rilevanti dimensioni"? A quali regolamentazioni in materia fa riferimento Intesa?

Secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, i Consiglieri accettano la carica quando ritengono di poter dedicare ad essa il tempo necessario, anche tenendo conto delle ulteriori cariche in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o "di rilevanti dimensioni", riferendosi in sostanza a quelle che possono risultare più impegnative. Tali incarichi devono essere indicati nell'ambito della Relazione sul governo societario (Criterio applicativo 1.C.2). Nella Relazione sul governo societario di Intesa Sanpaolo (Tabella n. 2, pag. 95-96) sono indicati, secondo un criterio di massima trasparenza, tutti gli incarichi detenuti dai Consiglieri in società commerciali, escluse quelle in imprese familiari o simili. Per completezza, si evidenzia che i Consiglieri di Amministrazione di Intesa Sanpaolo sono soggetti a specifiche limitazioni al cumulo degli incarichi stabilite dallo Statuto (art. 13.4.1), ferma restando l'applicazione di ulteriori restrizioni per i Consiglieri che siano anche componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione (art. 13.5.4).

37) Quali consiglieri del CDA hanno perso l'indipendenza?

Nessun consigliere qualificato indipendente in Intesa Sanpaolo ha perso il requisito richiesto. Come evidenziato nella Relazione sul governo societario, i consiglieri indipendenti in carica sono 14.

38) Quali consiglieri nel Gruppo ricoprono la carica da più di 9 anni?

Nessun Consigliere di Amministrazione di Intesa Sanpaolo ricopre l'incarico da più di 9 anni.

39) Che rapporti intercorrono con il Gruppo Unipol?

Intesa Sanpaolo, nell'ambito dell'OPAS UBI, ha stipulato con Unipol un Accordo che prevede l'impegno di Unipol ad acquistare, direttamente o per il tramite di società controllata, i rami d'azienda, riferibili alle compagnie assicurative BancAssurance Popolari S.p.A., Lombarda Vita S.p.A. e Aviva Vita S.p.A., composti dalle polizze assicurative "vita" (e da attività, passività e rapporti giuridici a esse afferenti) inerenti la clientela oggetto di trasferimento a BPER con l'operazione di cessione di filiali nell'ambito dell'OPAS UBI. L'operazione si perfezionerà nel 2022 Intesa Sanpaolo non detiene rapporti partecipativi diretti e significativi con il Gruppo Unipol.

40) A quali gruppi appartengono le polizze che trattiamo?

Per quanto riguarda le polizze IBIPB (o prodotti di investimento assicurativo finanziari) il Gruppo Intesa Sanpaolo distribuisce – sul perimetro Banca dei Territori - i prodotti assicurativi delle compagnie Intesa Sanpaolo Vita ed Intesa Sanpaolo Life. Sempre nell'ambito Banca dei Territori, forniamo alla clientela un adeguato servizio di solo postvendita sulle polizze delle Compagnie assicurative BAP, AVIVA Vita e Lombarda Vita, appartenenti anch'esse al Gruppo ISP. Per quanto riguarda le polizze di protezione (o assicurative danni), il Gruppo distribuisce – sul perimetro Banca dei Territori – polizze delle Compagnie Intesa Sanpaolo Assicura e di Intesa Sanpaolo RBM Salute. Sempre nell'ambito Banca dei Territori, forniamo alla clientela un servizio di assistenza, indirizzando, per le attività di post-vendita sulle polizze Cargeas a contattare direttamente la Compagnia stessa, che entrerà a far parte del Gruppo ISP prossimamente.

41) C'è possibilità che dividendi siano riattivati? Quando potremo avere una risposta?

Come reso noto in occasione dell'approvazione dei risultati 2020 e riportato anche nel Bilancio 2020, per quanto riguarda la politica dei dividendi del Gruppo, oltre ai 694 milioni di dividendi cash per il 2020 da distribuire il prossimo maggio, in linea con il Piano di Impresa 2018-2021 si prevede, subordinatamente alle indicazioni che verranno fornite dalla BCE in merito alle politiche dei dividendi successivamente al 30 settembre 2021, termine della raccomandazione del 15 dicembre 2020:

- a valere sui risultati del 2020, una distribuzione cash da riserve, possibilmente entro la fine del 2021, che aggiungendosi ai predetti dividendi porti al pagamento di un ammontare complessivo corrispondente a un payout ratio pari al 75% dei 3.505 milioni di euro di utile netto rettificato (*);
- a valere sui risultati del 2021, il pagamento di un ammontare di dividendi cash corrispondente a un payout ratio pari al 70% dell'utile netto, da distribuire in parte come acconto nell'anno in corso (**).

(*) Escludendo dal risultato netto contabile le componenti relative all'acquisizione di UBI Banca costituite dagli effetti economici dell'allocazione dei costi di acquisizione, incluso goodwill negativo, e dagli oneri di integrazione e l'azzeramento del goodwill della Divisione Banca dei Territori.
 (**) Subordinatamente all'approvazione da parte della BCE e dell'Assemblea della modifica allo Statuto sociale che consente al Consiglio di Amministrazione di deliberare la distribuzione di acconti sui dividendi.

42) A quanto ammontano le nostre esposizioni nei confronti del governo norvegese?

Per motivi di riservatezza non si forniscono dati e valutazioni di dettaglio su specifiche esposizioni.

43) Quali consiglieri rappresentano il Governo norvegese nella Banca?

Nessuno

44) Perché, secondo Intesa, all'aumentare del Patrimonio netto, non ha coinciso un sostanziale aumento del valore azionario?

L'andamento del valore azionario rispetto a quello del patrimonio netto nel 2020 è riconducibile ai cali registrati dalle quotazioni azionarie delle banche, che hanno risentito della ridotta distribuzione dei dividendi del settore bancario europeo nel contesto della pandemia da Covid-19.

45) A quanto ammontano i titoli di Stato che possediamo?

Al 31 dicembre 2020 il portafoglio di titoli governativi di Intesa Sanpaolo (escludendo l'attività assicurativa) era complessivamente pari a circa 65 miliardi (circa 77 includendo UBI Banca), di cui circa 27 miliardi erano rappresentati da titoli governativi italiani (circa 35 includendo UBI Banca).

46) Quali sono le cause provenienti dal Gruppo Ubi, per un importo di oltre un miliardo? Cosa ci viene chiesto esattamente?

Non ci sono cause di UBI con domande superiori ad € 1 Miliardo.

47) Quanti sono gli ex soci del Gruppo Ubi che ci hanno fatto causa e perché?

Non ci sono soci del Gruppo Ubi che ci abbiano fatto causa in relazione all'acquisizione da parte di Intesa Sanpaolo; con riferimento invece a cause non ordinarie promosse da ex soci contro UBI ante fusione, risultano un numero molto contenuto di cause in relazione al recesso e al relativo rimborso delle azioni, a seguito della trasformazione di UBI in società per azioni nel contesto della c.d. riforma delle banche popolari.

48) Quante cause pendenti ci sono nel Gruppo Risanamento e per quali motivi?

Dalla relazione finanziaria annuale 2020 di Risanamento S.p.A. viene riportato (a pag. 36) che “i contenziosi che interessano il Gruppo Risanamento non comportano rischi economici che non siano stati debitamente rappresentati anche attraverso l’apostazione di adeguati fondi.

49) Quanti sono i comuni italiani che potenzialmente potrebbero avvalersi della sentenza a Sezioni Unite n. 8770/2020 del 12 maggio 2020 (Interest Rate Swap con upfront) ? Quanti ci hanno promosso causa?

Alla data del 31.12.2020, la Banca ha 15 giudizi promossi da Enti locali in cui potenzialmente la Sentenza SSUU n.8770/2020 potrebbe essere richiamata dalla controparte. Nel corso del primo trimestre del 2021, si sono aggiunti due nuovi contenziosi che si trovano in uno stato iniziale. Si evidenzia che oltre ai contenziosi citati, il portafoglio di contratti derivati in essere della Banca con gli Enti Locali e Regioni al 31.12.2020 comprende 59 contratti riferiti a 44 Enti locali e Regioni.

50) Quali risultati ha dato la "specifica rivalutazione del rischio connesso ai giudizi relativi ai contratti in derivati (V. domanda che precede), stipulati con Enti territoriali"? Cos'è stato deciso?

Sono stati analiticamente riconsiderati tutti i contratti in contenzioso riferiti ad Enti locali, tenendo conto:

- (i) della decisione della Suprema Corte,
- (ii) dell’attuale stato giurisprudenziale e
- (iii) del prevedibile esito di ogni singolo giudizio.

Le valutazioni svolte hanno portato a disporre, nel mese di settembre 2020, ulteriori accantonamenti per 27,2 milioni di euro (in aggiunta a quelli già esistenti per complessivi 1,9 milioni di euro). I giudizi restano monitorati per un eventuale tempestivo riesame degli accantonamenti in base alla evoluzione di ogni singola posizione.

51) Quante sono state le erronee segnalazioni di Gruppo alla Centrale rischi?

Le segnalazioni verso la Centrale Rischi, gestita da Banca d’Italia, sono presidiate da una apposita struttura che costantemente monitora le informazioni inviate e ricevute. Mensilmente sono attuati circa 500 interventi di rettifica, siano essi derivanti da disposizioni di una autorità terza (Tribunali, ABF) che da indicazioni interne, al fine dell’invio di informazioni corrette all’Organo di Vigilanza. Nel corso del 2020 gli interventi di rettifica attuati in relazione a reclami della clientela hanno riguardato una percentuale inferiore allo 0,1% delle posizioni oggetto di segnalazione.

52) Quanti sono gli arbitrati in essere? Quali arbitri abbiamo nominato? A quale giurisdizione appartengono?

Il numero di arbitrati in essere è esiguo; ve ne sono una decina sottoposti alla giurisdizione italiana

53) Quanti sono i magistrati che siano stati nostri arbitri e si siano anche pronunciati su altre questioni in procedimenti civili e/o amministrativi?

Nessun magistrato è stato nominato da banche del Gruppo quale arbitro o consulente.

54) Sanpaolo Invest. Come si chiama il responsabile Audit? Il private banker scoperto da tale settore, come ha potuto porre in essere distrazioni dei fondi dei clienti? Egli era in grado autonomamente di trattenere le commissioni?

La frode in oggetto è stata identificata dai controlli interni ed ha riguardato una consulente finanziaria della società Sanpaolo Invest SIM; le verifiche ispettive sono state svolte dall'area Chief Audit Officer della Capogruppo che ha constatato diverse irregolarità commesse in autonomia dalla ex consulente. Sanpaolo Invest ha immediatamente provveduto a segnalare quanto occorso alle autorità competenti ed a chiudere il rapporto di agenzia con la consulente. Tutte le richieste di rimborso pervenute dai clienti coinvolti sono state verificate e sono state quantificate le perdite subite; sono ora in corso le attività di rimborso dei clienti danneggiati.

55) Con chi siamo assicurati circa le responsabilità dei private banker?

Con una primaria compagnia assicurativa italiana

56) "Davanti alla Procura della Repubblica di Roma pende un procedimento penale a carico di un ex manager di Banca Imi per concorso in truffa aggravata ai danni dell'ente pubblico Città Metropolitana di Roma Capitale, già Provincia di Roma". Come si chiama l'ex manager?

Il procedimento penale pende a carico di un dipendente (inquadrato come quadro direttivo) in servizio all'epoca dei fatti presso l'Ufficio Real Estate di Banca IMI. Su tale episodio sono state attivate dalla Banca le appropriate misure di controllo interno.

57) Costo di RBM (famiglia Favaretto)?

Intesa Sanpaolo Vita ha assunto il controllo di RBM Assicurazione Salute acquistando direttamente per cassa dal Gruppo RBHold il 50% del capitale + 1 azione al prezzo di € 325 milioni. La partecipazione di Intesa Sanpaolo Vita potrà altresì incrementarsi fino al 100% del capitale, in modo progressivo dal 2026 al 2029, ad un prezzo di acquisto funzione del raggiungimento di obiettivi di crescita prestabiliti.

58) Quante sono le società facenti capo alla famiglia Messina, che abbiano rapporti con il Gruppo Intesa?

Non risultano società riconducibili al Dott. Messina o a suoi familiari, sulla base della disciplina in materia di operazioni con parti correlate e soggetti collegati.

59) Controlliamo Pedemontana? Da chi é composto il suo CDA?

Per Intesa Sanpaolo la Società era classificata come sottoposta ad influenza notevole per effetto degli accordi con il socio Milano Serravalle; dal 26 febbraio scorso, data della sottoscrizione dell'aumento di capitale da parte di Regione Lombardia che ha portato la quota del gruppo ISP (ISP+UBI) al 9,5%, ISP non classifica più Pedemontana come società sottoposta a influenza notevole. ISP non designa alcun rappresentante nel Consiglio di Amministrazione.

60) Organizziamo come il Gruppo Mediobanca incontri di politici con gli azionisti? Quanti incontri sono stati tenuti e con chi?

Nessun incontro.

61) Con chi controlliamo congiuntamente Augusto S.R.L.? Di cosa si occupa tale società?

Gli azionisti della società sono Stichting Kariba 1 45% Stichting Kariba 2 45% Intesa Sanpaolo 5% Unicredit 5% La società ha per oggetto la realizzazione di operazioni di cartolarizzazione dei crediti ai sensi della legge 130/1999. I crediti relativi a ciascuna operazione di cartolarizzazione costituiscono patrimonio separato da quello della società e da quello relativo alle altre eventuali operazioni. Stichting Kariba 1 e 2 sono società di diritto olandese specializzate nella gestione dei service a favore dei veicoli di cartolarizzazione.

62) Immobiliare Novoli spa, controllata congiuntamente. Chi ne possiede l'altro 50%? Qual é la finalità di tale partecipazione?

Immobiliare Novoli S.p.A. è una società immobiliare – equamente compartecipata da Intesa Sanpaolo SpA e Monte dei Paschi di Siena SpA - costituita ad inizio degli anni '90 allo scopo di riqualificare l'area "ex Fiat" sita nel quartiere Novoli a Firenze mediante lo sviluppo di un complesso immobiliare a destinazione residenziale, commerciale e direzionale (di seguito il "Progetto"). L'area del Progetto è detenuta da Immobiliare Novoli e Sandonato Srl (100% Immobiliare Novoli) che ne curano congiuntamente, ognuna per le aree di propria competenza, lo sviluppo e la vendita. Il Progetto –secondo quanto stabilito dal Piano di Recupero, formalizzato con Convenzione con il Comune di Firenze–è suddiviso in una serie di lotti che presentano ad oggi vari stati di avanzamento.

63) Per quali importi abbiamo a carico derivati? Da chi li abbiamo subiti?

Assumendo i valori al lordo delle compensazioni in bilancio - ammesse ai sensi dello IAS32 par. 42 - esposti nella Parte E della Nota integrativa al Bilancio 2020, nella Sezione 1.3 denominata "Gli strumenti derivati e le politiche di copertura", con riferimento ai contratti derivati in portafoglio del gruppo bancario al 31 dicembre 2020 si segnala quanto segue. I derivati di negoziazione presentano un fair value positivo di 81,5 miliardi ed un fair value negativo di 87,5 miliardi, per uno sbilancio di fair value negativo di 6,0 miliardi (passività per il Gruppo). Si tratta, in misura maggiore di derivati finanziari (prevalentemente derivati di tasso) ed in misura significativamente minore di derivati di credito (fair value positivo di 1,6 miliardi e fair value negativi per 1,8 miliardi con uno sbilancio sul fair value negativo di 143 milioni). Le posizioni, in termini di nozionali, sono effettuate per oltre il 70% con controparti Clearing House (stanza di compensazione delle transazioni in contratti derivati) ed in misura significativamente minore con Mercati organizzati per il 6% e con controparti bancarie per il 14%. I derivati qualificati di copertura ai sensi dell'Hedge Accounting (IFRS9-IAS39) presentano un fair value positivo di 4,2 miliardi ed un fair value negativo di 12,7 miliardi, per uno sbilancio di fair value negativo di 8,5 miliardi (passività per il Gruppo). Si tratta esclusivamente di derivati finanziari (prevalentemente derivati di tasso), in quanto non sussistono derivati di credito nell'ambito dei derivati di copertura. Le posizioni, in termini di nozionali, sono effettuate per oltre l'85% con controparti Clearing House (stanza di compensazione delle transazioni in derivati) ed in misura significativamente minore con controparti bancarie per il 13%. Assumendo i valori al netto delle compensazioni in bilancio - ammesse ai sensi dello IAS32 par. 42 - esposti nella Parte B della Nota integrativa al Bilancio 2020, i derivati di negoziazione presentano un fair value positivo di 29,9 miliardi ed un fair value negativo di 38,3 miliardi (sbilancio di fair value negativo di 8,4 miliardi) ed i derivati di copertura presentano un fair value positivo di 1,1 miliardi e di fair value negativo di 7,1 miliardi (sbilancio di fair value negativo di 6,0 miliardi). Alle evidenze sopra riportate si aggiungono le posizioni assunte dal comparto assicurativo del Gruppo, che presentano valori non significativi.

INTESA  SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2021

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista Ecofi Investissements

16 aprile 2021

1. Is Intesa Sanpaolo intended to set a plan for a complete coal phase out, aiming to reduce to zero the Group's exposure to coal within 2028 ?

Intesa Sanpaolo is aware of the importance of supporting the energy transition. Intesa is currently reviewing its coal policy and the phase-out date from coal mining will be disclosed in the updated policy to be published before year end.

Intesa Sanpaolo è consapevole dell'importanza di sostenere la transizione energetica. Intesa sta attualmente rivedendo la sua policy sul carbone e la data di phase-out dall'estrazione del carbone sarà comunicata nella policy aggiornata che sarà pubblicata entro la fine dell'anno.

2. Is Intesa Sanpaolo intended to immediately stop lending to, investing in and managing assets of companies involved in the coal industry through building new coal plants and mines ?

The Bank has a limited credit exposure to the coal mining sector and is setting a phase out date which will be disclosed in its updated coal policy to be published before year end. The financing of new coal plants and mines is not allowed. As stated in the policy for the coal sector, the Group intends to support its customers in the process of gradually reducing the use of coal for energy production (phase-out) and encouraging the transition to alternatives to low carbon intensity (such as renewables).

La Banca ha un'esposizione creditizia limitata al settore dell'estrazione del carbone e ha definito una data per il phase out che verrà comunicata con l'aggiornamento della propria politica sul carbone da pubblicarsi entro fine anno. Il finanziamento di nuove centrali a carbone e miniere di carbone non è consentito. Come indicato nella policy inerente il settore del carbone, il Gruppo intende supportare i propri clienti nel processo di riduzione progressiva dell'utilizzo del carbone per la produzione di energia (phase-out) e favorire la transizione verso alternative a bassa intensità di carbonio (come le rinnovabili).

INTESA  SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2021

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

**Azionista Giuseppe Albergoni
19 aprile 2021**

Domanda nr. 1: Quali sono i criteri che avete assunto per le cause di lavoro migrate da IntesaSanpaolo per classificarle tra il c.d. Contenzioso Progressivo o il c.d. Contenzioso Escluso?

I criteri di ripartizione del Contenzioso e degli oneri di difesa sono stati precisati nel Secondo Accordo Ricognitivo, in coerenza ed in attuazione di quanto previsto dal Contratto di Cessione. In ambito giuslavoristico, rientrano dunque nel Contenzioso Escluso le cause passive pendenti al 26 giugno relative/connesse a rapporti estinti in quanto il rapporto di lavoro è cessato per qualsivoglia ragione prima del trasferimento del c.d. Insieme Aggregato; nel Contenzioso Progressivo rientrano invece le cause passive pendenti al 26 giugno riferite a dipendenti in servizio a quella data.

Domanda nr. 2: In riferimento alla causa di lavoro dell'ex Dirigente di Banca Popolare di Vicenza, Voi dichiarate che questa ha a oggetto un rapporto estraneo al c.d. Insieme Aggregato, ma stando così le cose a che titolo avete impugnato la pronuncia del Tribunale di Vicenza visto che il c.d. Contenzioso Escluso è di esclusiva competenza delle Banche in LCA?

La sentenza del Giudice (a cui la Banca ha dato adempimento con riserva) è stata pronunciata nei confronti di Intesa Sanpaolo, il che legittima la Banca a proporre impugnazione, anche per veder riconosciuto giudizialmente che trattasi per l'appunto di Contenzioso Escluso e che quindi è estraneo al c.d. Insieme Aggregato.

Domanda nr. 3: Indicate dove e come il contratto di cessione di certe attività e passività tra IntesaSanpaolo e le Banche venete in LCA prevede che IntesaSanpaolo possa rivalersi anche del c.d. Contenzioso Escluso che per sua natura mai dovrebbe essere imputato a IntesaSanpaolo?

Nel Secondo Accordo Ricognitivo le Parti si sono date atto e hanno confermato che, in conformità all'articolo 3.1.4(b) del Contratto di Cessione e al D.L. 99/2017, ogni passività, onere e/o effetto negativo che dovesse essere sopportato da ISP in relazione ad un Contenzioso Escluso, costituirà una Passività Esclusa non afferente all'Insieme Aggregato e sarà come tale trattata.

Domanda nr. 4: Il Tribunale del Lavoro di Vicenza ha respinto il Vostro ricorso di "carenza di legittimazione passiva di Intesa Sanpaolo" con sentenza non definitiva del 10 maggio 2018 quando dispone "respinge le eccezioni di nullità del ricorso, di improcedibilità della domanda e di difetto di legittimazione passiva di Intesa Sanpaolo". E' corretto che Voi considerate questo contenzioso tra il c.d. Contenzioso Escluso e nel caso la Vostra risposta sia affermativa sarebbe doveroso giustificare il mancato rispetto di una sentenza del Tribunale. (Domanda 10 del 2020) Ai dipendenti delle ex banche venete, titolari delle cause di lavoro acquisite il 26 giugno 2017 da Intesa Sanpaolo vengono garantiti pari diritti e dignità rispetto ai dipendenti di Intesa Sanpaolo così come previsto dalle normative giuslavoristiche ? (Risposta) Ai dipendenti ex Banche Venete in

servizio alla data del 26 giugno 2017 e che sono divenuti parte del Gruppo Intesa Sanpaolo sono stati garantiti tutti i trattamenti previsti dalla normativa di riferimento.

Al di là del fatto che si tratta di una sentenza non definitiva, tra le parti (ISP e BPVI in LCA) la vertenza resta qualificata come Contenzioso Escluso, con tutto quello che ne consegue. Nel contempo alla sentenza è stata data esecuzione (con riserva) e Intesa Sanpaolo ha provveduto al pagamento, rispettando quindi la sentenza del Tribunale, ma resta il fatto che Intesa Sanpaolo si ritiene carente di legittimazione passiva.

Domanda nr. 5 La mia domanda era chiara e specifica, mi riferivo ai dipendenti ex Banche Venete titolari di cause di lavoro (compreso chi era stato licenziato dalle Banche venete), mentre la Vostra risposta si riferisce ai dipendenti ex Banche Venete in servizio al 26 giugno 2017 e per questo motivo mi ripropongo: Ai dipendenti delle ex banche venete, titolari delle cause di lavoro acquisite il 26 giugno 2017 da Intesa Sanpaolo vengono garantiti pari diritti e dignità rispetto ai dipendenti di Intesa Sanpaolo così come previsto dalle normative giuslavoristiche ? Chiaramente sono da considerare tutte le cause di lavoro migrate dalle ex Banche venete. (Domanda 11 del 2020) Nelle cause di lavoro avviate dai dipendenti ex banche venete, in presenza di segnalazioni whistleblowing inviate precedentemente al loro licenziamento - quindi prima dell'acquisizione del Contenzioso Progresso da parte di Intesa Sanpaolo - in sede processuale sono state riconosciute le tutele previste per i whistleblower così come normato dall'art. 52-bis del T.U.B. e dalla legge 179 del 2017 ? (Risposta) Non esistono casi di contenzioso progresso rientranti nella fattispecie descritta. (Domanda 12 del 2020) La legge 179 del 2017 prevede che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo così come sono nulli sono i demansionamenti. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari successivi alla presentazione della segnalazione whistleblowing dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. Atteso quanto sopra, è possibile sapere se nelle cause di lavoro trasferite il 26 giugno 2017 dalle ex banche venete, Intesa Sanpaolo riconosce questo diritto alle controparti ? (Risposta) E' la magistratura a valutare la sussistenza o meno dei presupposti per le tutele previste dalla legge; per quanto noto, vi è un unico caso di licenziamento per giusta causa comminato da BPVI e impugnato dall'ex dipendente che aveva effettuato segnalazione di whistleblowing non connesse al provvedimento espulsivo (causa rientrante nel contenzioso escluso sulla base di quanto definito negli accordi tra Intesa Sanpaolo e LCA), per il quale la magistratura ha riconosciuto la legittimità del provvedimento espulsivo assunto da BPVI.

Il quesito come posto è fuorviante, in quanto un soggetto che non è stato dipendente di Intesa Sanpaolo per definizione non può vantare i diritti di un dipendente di Intesa Sanpaolo. Se si parla di tutele giudiziali, è compito del giudice valutare la correttezza dei comportamenti delle parti.

Domanda nr. 6 Voi affermate che non esistono cause di lavoro contro whistleblower delle ex Banche venete perché considerate l'unica causa specifica tra il c.d. Contenzioso Escluso, questo perché il ricorso di “carenza di legittimazione passiva di Intesa Sanpaolo” è stato accolto e quindi IntesaSanpaolo è stata esclusa dal procedimento?

Ferme le considerazioni di cui alla risposta successiva, la causa rientra nel Contenzioso Escluso poiché – come già chiarito – riguarda un ex dipendente di Banca Popolare Vicenza cessato prima del 26 giugno 2017.

Domanda nr. 7 Voi correttamente affermate che “è la magistratura a valutare la sussistenza o meno dei presupposti per le tutele previste dalla legge” ma di contro dichiarate che vi è un unico caso di licenziamento per giusta causa comminato da BPVi e impugnato dall'ex dipendente che aveva effettuato segnalazione di whistleblowing non connesse al provvedimento espulsivo. Ma se “è la magistratura a valutare la sussistenza o meno dei presupposti per le tutele previste dalla legge” a che titolo dichiarate che la segnalazione whistleblowing dell'ex dipendente non è connessa al provvedimento espulsivo? Questo non è forse un compito esclusivo della Magistratura? Nella causa specifica che voi inserite tra il c.d. Contenzioso Escluso nel caso IntesaSanpaolo si sia opposta in sede giudiziale al ricorso dell'ex dipendente della Banca Popolare di Vicenza, la Banca ha presentato le segnalazioni whistleblowing oppure partendo dalla Vostra deduzione che non sono collegate al provvedimento espulsivo IntesaSanpaolo si è opposta alla presentazione delle segnalazioni whistleblowing da parte del whistleblower impedendo alla Magistratura di valutare la sussistenza o meno dei presupposti per le tutele previste dalla legge?

Per quanto è dato sapere a Intesa Sanpaolo, il licenziamento a suo tempo comminato da Banca Popolare di Vicenza è basato su una lettera di contestazione disciplinare che non ha alcuna attinenza con il whistleblowing. Non ci risulta che la magistratura, nei gradi di giudizio che si sono sinora succeduti, ed esaminata la posizione di entrambe le parti, abbia effettuato valutazioni di segno diverso.

In riferimento all'esercizio 2020, ho letto da un comunicato di Banca d'Italia che in esecuzione di quanto previsto dal contratto del 26 giugno 2017 per la cessione a IntesaSanpaolo di certe attività, passività e rapporti giuridici di B.P.Vi in LCA e Veneto Banca in LCA ed in particolare degli obblighi richiamati nelle comunicazioni pubblicate in data 23 maggio 2019, si comunica che, con contratti perfezionati il 13 marzo 2020: . IntesaSanpaolo ha retrocesso a Banca Popolare di Vicenza in LCA una terza tranche di “ crediti ad alto rischio o High Risk riclassificati”; . IntesaSanpaolo, IntesaSanpaolo Bank Albania e Banca Commerciale Intesa Sanpaolo Romania hanno retrocesso a Veneto Banca in LCA una terza tranche di “ crediti ad alto rischio o High Risk riclassificati”; . Privredna Bancka Zagreb d.d. e Banca Commerciale Eximbank S.A. hanno retrocesso a Veneto

Banca in LCA una seconda tranche di “ crediti ad alto rischio o High Risk riclassificati”. Ora in quanto socio di IntesaSanpaolo ma anche socio scavalcato della Popolare di Vicenza che mi ha costretto ad insinuarmi nel passivo della Banca Popolare di Vicenza in LCA, visto le risposte contraddittorie che l'anno scorso IntesaSanpaolo ha dato in merito alla cessione a IntesaSanpaolo di certe attività, passività e rapporti giuridici da parte delle Banche venete in LCA, con la presente sono a chiedere a IntesaSanpaolo quanto segue:

Domanda nr. 8 quali sono le condizioni previste dal contratto di cessione a IntesaSanpaolo in riferimento ai “ crediti ad alto rischio o High Risk riclassificati” retrocessi alle Banche venete in LCA i certe passività;

Il D.L. 99/2017 e gli accordi in essere con le Banche in LCA prevedevano il diritto del Gruppo ISP di cedere i c.d. crediti High Risk Riclassificati alle Banche in LCA qualora, nei tre anni successivi alla cessione (perfezionatasi in data 26 giugno 2017), in applicazione dei principi contabili e dei modelli interni e metriche di ISP, fossero rilevati i presupposti per rettificare il valore di uno o più crediti High risk e, di conseguenza, classificarli come sofferenze e/o inadempienze probabili (unlikely to pay). Le cessioni sono avvenute a fronte di un corrispettivo corrispondente alla somma dei valori lordi di bilancio dei singoli Crediti High Risk Riclassificati alla data di efficacia di ciascun contratto di ritrasferimento, al netto (i) della relativa rettifica di valore esistente al 26 giugno 2017 e (ii) del 50% della rettifica di valore che, sulla base dei principi contabili, il Gruppo Intesa Sanpaolo avrebbe dovuto apportare in assenza dell'obbligo di acquisto del relativo credito da parte delle Banche in LCA. ISP ha concesso uno specifico finanziamento a ciascuna Banca in LCA per il pagamento del corrispettivo.

Domanda nr.9 E' possibile quantificare i “ crediti ad alto rischio o High Risk riclassificati” retrocessi alle Banche venete in LCA indicando il loro valore alla data del 24/6/2017 e il valore retrocesso alle Banca in LCA?

Tra il 2019 e il 2020 sono stati retrocessi in totale 1,129 mld di crediti lordi per un corrispettivo di 931 mln di €. Di questi 751 mln lordi per un corrispettivo di 621 mln sono stati retrocessi alla LCA di B.P. Vicenza e 377 mln lordi per un corrispettivo di 310 mln alla LCA di Veneto Banca. Il corrispettivo corrispondente alla somma dei valori lordi di bilancio dei singoli Crediti High Risk Riclassificati alla data di efficacia di ciascun contratto di ritrasferimento, al netto (i) della relativa rettifica di valore esistente al 26 giugno 2017 e (ii) del 50% della rettifica di valore che, sulla base dei principi contabili, il Gruppo Intesa Sanpaolo avrebbe dovuto apportare in assenza dell'obbligo di acquisto del relativo credito da parte delle Banche in LCA

Domanda nr. 10 nello specifico in caso di Clientela comune (Cliente Banca veneta che già manteneva rapporti con IntesaSanpaolo) cosa prevedeva il contratto e cosa è stato fatto. Ad esempio se il 24 giugno 2017 il cliente "ALFA Spa" aveva debiti con IntesaSanpaolo per 100 e con BPVi per 150 mentre a marzo 2020 i debiti del Cliente "ALFA Spa" sommavano complessivamente a 130 cosa è stato retrocesso a Banca Popolare di Vicenza in LCA; oppure se il 24 giugno 2017 il cliente "ALFA Spa" aveva debiti con IntesaSanpaolo per 100 e con BPVi per 150 mentre a marzo 2020 i crediti classificati ad alto rischio del Cliente "ALFA Spa" sommavano complessivamente a 280 cosa è stato retrocesso a Banca Popolare di Vicenza in LCA;

La retrocessione è stata fatta a livello di singola linea di credito, non a livello totale di cliente, quindi nel caso di clienti condivisi sono stati retrocessi solo i rapporti provenienti dalle banche venete. In entrambi gli esempi pertanto, a marzo 2020 sono state eventualmente retrocesse le sole esposizioni che facevano capo ai rapporti e linee di credito provenienti da BpVi

Domanda nr. 11 Esiste un'Autorità di controllo che verifica questo tipo di operazioni a cui inviare possibili segnalazioni di irregolarità in riferimento all'acquisizione da parte di IntesaSanpaolo di certe attività, passività e rapporti giuridici.

La Banca è vigilata dalla Banca d'Italia e dalla Banca Centrale Europea.

INTESA  SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2021

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

**Azionista Re:Common
19 aprile 2021**

Il carbone è il combustibile fossile più inquinante, causa di gravissimi impatti sulla salute delle persone e dell'ambiente, e responsabile di effetti catastrofici sul clima. È per questo motivo che la comunità scientifica afferma che i paesi OCSE debbano chiudere con il carbone per la produzione di energia entro il 2030 e il resto del mondo entro il 2040, al fine di raggiungere l'obiettivo dell'Accordo di Parigi di mantenere l'aumento medio della temperatura globale al di sotto di 1,5 gradi Centigradi. Lo ha ribadito anche António Guterres, Segretario Generale delle Nazioni Unite, che ha parlato di "dipendenza mortale" dal carbone, e di come la finanza globale debba fare la sua parte, senza perdere ulteriore tempo.

1. Qual è la posizione di Intesa Sanpaolo rispetto all'appello del Segretario Generale delle Nazioni Unite?

ISP tiene conto dei rischi sociali, ambientali e di governance, associati alle attività delle imprese clienti e delle attività economiche in cui investe, e dedica particolare attenzione all'approfondimento delle tematiche di sostenibilità connesse ai settori considerati sensibili, fra cui il carbone, che è stato oggetto di apposita regolamentazione tramite una policy creditizia.

2. Ritiene Intesa Sanpaolo che tale moratoria sia giusta? Oppure ritiene che i tempi indicati dalle Nazioni Unite e dalla scienza non siano corretti?

Intesa Sanpaolo riconosce l'importanza di una strategia sul clima orientata alla promozione di strumenti di finanza sostenibile per il supporto alla transizione verso un modello economico a basse emissioni di carbonio ed è concretamente impegnata nelle principali iniziative delle Nazioni Unite sul clima: è membro del Programma delle Nazioni Unite per l'Ambiente del settore finanziario (UNEP FI), ha aderito alle iniziative UN relative alle proprie aree di attività (Principles for Responsible Banking, Principle for Responsible Investments, Principles for Sustainable Insurance) e supporta il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite al 2030.

A Maggio 2020, Intesa Sanpaolo ha reso nota l'approvazione della policy che definisce le limitazioni e i criteri di esclusione per l'operatività creditizia del Gruppo nel settore del carbone. Tuttavia, la policy presenta una serie di mancanze e ambiguità che consentono al gruppo di finanziare senza soluzione di continuità l'industria carbonifera. Innanzitutto, è applicato un inaccettabile doppio standard tra paesi OCSE e quelli "in via di sviluppo", con criteri che consentono di continuare a finanziare copiosamente il carbone nei Balcani, in Asia e in Africa. Senza tralasciare il fatto che le soglie di esclusione sono molto elevate, ben oltre gli standard indicati dalla Global Coal Exit List, strumento riconosciuto a livello internazionale per indirizzare le società a uscire progressivamente dal settore del carbone e favorire una giusta transizione verso le energie rinnovabili. Altrettanto preoccupante è che Intesa Sanpaolo voglia continuare a finanziare quelle società che, ancora oggi, prevedono di espandere il proprio business nel settore carbonifero attraverso la costruzione di nuove centrali a carbone. In ultimo, la policy del gruppo riguarda unicamente i prestiti, senza contemplare alcuna restrizione per gli investimenti o la gestione di asset

per conto di terzi, per esempio tramite la sua società di risparmio gestito Eurizon.

3. Intesa Sanpaolo ritiene che sia equo ed in linea con il proprio impegno per la sostenibilità che le persone che risiedono nei Balcani, in Asia e Africa debbano essere maggiormente esposte all'inquinamento e agli impatti sulla salute derivanti dal carbone rispetto a quelle nei paesi OCSE?

Come dichiarato nella policy per il settore carbone, la scelta del Gruppo è stata dettata dalla volontà di sostenere i propri clienti nel percorso di graduale riduzione dell'uso del carbone per la produzione di energia (phase-out) ed incoraggiare la transizione verso alternative a bassa intensità di carbonio (come le fonti rinnovabili). Il Gruppo si aspetta che queste alternative sostituiscano progressivamente l'utilizzo di carbone termico in un arco temporale variabile a seconda del contesto economico, politico e normativo del Paese considerato. Nei Paesi OCSE ad alto reddito dove questo processo di transizione è già avviato, si prevede che gli investimenti nell'estrazione del carbone e nelle centrali termiche a carbone saranno per lo più associati a strutture esistenti e i progetti incentrati sulla riduzione dell'intensità di carbonio e delle emissioni di gas serra. I Paesi emergenti e a medio/basso reddito, con un fabbisogno energetico in rapida crescita, possono avere attualmente alternative limitate rispetto allo sviluppo di centrali termiche a carbone su larga scala. In questi Paesi le alternative a minore intensità di carbonio in grado di competere con il carbone, diventeranno disponibili in tempi più prolungati. Intesa Sanpaolo ritiene che questo approccio risponda ad un criterio di equità sociale ed economica. Intesa Sanpaolo ha intenzione di estendere gli impegni assunti nel settore del carbone relativamente all'operatività creditizia anche ad altri settori di business del gruppo. A tal proposito Eurizon Capital, la società di asset management del Gruppo, si è dotata di una policy per gli investimenti nel settore carbone, che contempla l'esclusione o restrizione dell'investimento su emittenti con un evidente coinvolgimento nel Carbone Termico. Qui il link: <https://www.eurizoncapital.com/Lists/AllegatiDocumento/Pagine/PoliticaSostenibilita.pdf>

4. Intesa Sanpaolo ha intenzione di escludere immediatamente i finanziamenti anche a quelle società che stanno espandendo il proprio business attraverso la costruzione di nuove centrali a carbone o acquisendone di nuove?

La Banca ha un'esposizione creditizia limitata al settore dell'estrazione del carbone e ha definito una data per il phase out che verrà comunicata con l'aggiornamento della politica sul carbone da pubblicarsi entro fine anno. Il finanziamento di nuove centrali a carbone e miniere di carbone non è consentito. Come indicato nella policy inerente il settore del carbone, il Gruppo intende supportare i propri clienti nel processo di riduzione progressiva dell'utilizzo del carbone per la produzione di energia (phase-out) e favorire la transizione verso alternative a bassa intensità di carbonio (come le rinnovabili).

5. Oltre all'operatività creditizia, Intesa Sanpaolo ha intenzione di estendere la policy anche agli altri servizi finanziari forniti dal gruppo?

Intesa Sanpaolo ha intenzione di estendere gli impegni assunti nel settore del carbone relativamente all'operatività creditizia anche ad altri settori di business del gruppo. A tal proposito Eurizon Capital, la società di asset management del Gruppo, si è dotata di una policy per gli investimenti nel settore carbone, che contempla l'esclusione o restrizione dell'investimento su emittenti con un evidente

coinvolgimento nel Carbone Termico. Qui il link:
<https://www.eurizoncapital.com/Lists/AllegatiDocumento/Pagine/PoliticaSostenibilita.pdf>

Diversi istituti di credito, tra cui alcuni competitor italiani ed europei, hanno implementato obiettivi di phase-out del carbone al 2030 in Europa, come richiesto dall'IPCC. UniCredit ha addirittura individuato il 2028 come data di uscita definitiva dal carbone, un impegno riconosciuto a livello internazionale.

6. Quando Intesa Sanpaolo adotterà una data di phase-out completo del carbone?

Intesa Sanpaolo riconosce l'importanza di una strategia sul clima orientata alla promozione di strumenti di finanza sostenibile per il supporto alla transizione verso un modello economico a basse emissioni di carbonio. In coerenza con tale orientamento la Banca ha definito un obiettivo di phase out dal coal mining che verrà comunicato entro fine anno con l'aggiornamento della politica sul carbone.

7. Ritiene Intesa Sanpaolo che, per essere credibili, i piani di transizione delle società carbonifere debbano essere allineati con ciò che la scienza richiede, cioè la chiusura degli asset carboniferi entro il 2030 nei paesi OCSE?

Il Gruppo si attende un percorso di graduale riduzione dell'uso del carbone per la produzione di energia. Nei Paesi OCSE ad alto reddito dove questo processo di transizione è già avviato, si prevede che gli investimenti nell'estrazione del carbone e nelle centrali termiche a carbone saranno per lo più associati a strutture esistenti e i progetti incentrati sulla riduzione dell'intensità di carbonio e delle emissioni di gas serra. Pertanto, in coerenza con gli Accordi di Parigi e con gli obiettivi dichiarati dalla Commissione Europea nel 2020, la riduzione delle emissioni entro il 2030 è considerata essenziale da Intesa Sanpaolo nella valutazione dei piani di transizione delle società operanti nel settore energetico.

8. Ritiene Intesa Sanpaolo di dover accompagnare i suoi clienti in un percorso di giusta transizione, indicando loro la chiusura degli asset carboniferi entro il 2030 nei paesi OCSE?

Il Gruppo si attende un percorso di graduale riduzione dell'uso del carbone per la produzione di energia. Nei Paesi OCSE ad alto reddito dove questo processo di transizione è già avviato, si prevede che gli investimenti nell'estrazione del carbone e nelle centrali termiche a carbone saranno per lo più associati a strutture esistenti e i progetti incentrati sulla riduzione dell'intensità di carbonio e delle emissioni di gas serra. Pertanto, in coerenza con gli Accordi di Parigi e con gli obiettivi dichiarati dalla Commissione Europea nel 2020, la riduzione delle emissioni entro il 2030 è considerata essenziale da Intesa Sanpaolo nella valutazione dei piani di transizione delle società operanti nel settore energetico.

Nelle proprie pubblicazioni e Bilanci, Intesa Sanpaolo menziona spesso la transizione ESG, nell’ottica di concedere finanziamenti “sostenibili”. Tuttavia, è al contempo individuato il gas come “combustibile di transizione”, nonostante sia riconosciuto il suo potenziale climalterante anche superiore di quello del carbone.

9. Cosa intende Intesa Sanpaolo per “giusta transizione”?

Intesa Sanpaolo riconosce l’importanza di una strategia sul clima che supporti la transizione verso un modello economico a basse emissioni di carbonio. La transizione dal carbone verso le fonti rinnovabili comporta investimenti e impatti economici e sociali, oltre che un importante adeguamento tecnologico, che in molte aree geografiche risulta di complessa attuazione se non attraverso l’utilizzo di una fonte fossile quale il gas. Secondo quanto riportato dall’Agenzia Internazionale per l’Energia, il gas naturale è il combustibile fossile più pulito ed ha contribuito per quasi un terzo alla crescita della domanda totale di energia nell’ultimo decennio. Nel periodo 2010-2018, il passaggio da carbone a gas ha contribuito a ridurre le emissioni di CO2 di circa 500 milioni di tonnellate. Si consideri inoltre in proposito l’importanza di azioni pubbliche, promosse anche dalla Commissione Europea, nel quadro delle misure per la mitigazione e il contrasto dei rischi climatici, che includono il gas quale fonte di transizione per ridurre le emissioni nette di gas a effetto serra.

10. In base a quali criteri Intesa Sanpaolo giudica la credibilità dei piani di transizione ESG delle imprese e società sostenute finanziariamente?

Intesa Sanpaolo valuta la disclosure che le aziende forniscono sulla strategia di transizione ed effettua un’analisi di benchmark rispetto al settore nel quale le imprese operano, integrando quando disponibile il giudizio delle agenzie specializzate nel rating ESG e valutando se gli obiettivi di riduzione delle emissioni, di trasformazione tecnologica verso fonti rinnovabili o meno inquinanti sono compatibili con la strategia dichiarata.

11. Non ritiene Intesa Sanpaolo che facilitare una “giusta transizione” con un altro combustibile fossile come il gas sia una contraddizione in termini?

Intesa Sanpaolo riconosce l’importanza di una strategia sul clima che supporti la transizione verso un modello economico a basse emissioni di carbonio. La transizione dal carbone verso le fonti rinnovabili comporta investimenti e impatti economici e sociali, oltre che un importante adeguamento tecnologico, che in molte aree geografiche risulta di complessa attuazione se non attraverso l’utilizzo di una fonte fossile quale il gas. Va inoltre considerata in proposito l’importanza di azioni pubbliche, promosse anche dalla Commissione Europea, nel quadro delle misure per la mitigazione e il contrasto dei rischi climatici, che includono il gas quale fonte di transizione per ridurre le emissioni nette di gas a effetto serra.

Intesa Sanpaolo è il secondo investitore italiano della società energetica tedesca RWE, la più inquinante d’Europa e con un phase-out del carbone ben oltre il 2030, contrariamente a quanto indicato dalla scienza. Di recente, RWE ha richiesto e ottenuto un arbitrato internazionale con i Paesi Bassi presso l’International

Centre for Settlement of Investment Disputes (ICSID), istituzione della Banca mondiale per la composizione delle controversie sugli investimenti tra Stati e cittadini di altri Stati. RWE individua il motivo del contenzioso nella chiusura delle centrali a carbone entro il 2030 voluta dal governo dei Paesi Bassi. I primi a rimetterci sarebbero quindi i cittadini dei Paesi Bassi, che rischiano di dover pagare con le proprie tasse RWE, per un totale di 1,4 miliardi di euro richiesti dalla società energetica come “compensazione” per la chiusura delle centrali a carbone.

12. Intesa Sanpaolo non ritiene di dover dare un segnale forte ai cittadini dei Paesi Bassi, ai propri investitori e alla società civile europea attraverso il disinvestimento immediato da RWE?

Intesa Sanpaolo non si esprime su vicende di società terze.

Intesa Sanpaolo investe nella società energetica tedesca Uniper – che in passato ha beneficiato anche di operazioni creditizie, tra le più inquinanti d’Europa e con un phase-out del carbone ben oltre il 2030, contrariamente a quanto indicato dalla scienza. Pochi giorni fa, sulla stampa olandese, Uniper ha confermato la volontà di portare i Paesi Bassi in tribunale, come fatto da RWE, individuando il motivo del contenzioso nella chiusura delle centrali a carbone entro il 2030 voluta dal governo dei Paesi Bassi. I primi a rimetterci sarebbero quindi i cittadini dei Paesi Bassi, che rischiano di dover pagare con le proprie tasse Uniper, per un ammontare di almeno 1,6 miliardi di euro, richiesti dalla società energetica come “compensazione” per la chiusura delle centrali a carbone.

13. Intesa Sanpaolo non ritiene di dover dare un segnale forte ai cittadini dei Paesi Bassi, ai propri investitori e alla società civile europea attraverso il disinvestimento immediato da Uniper ed escludendo qualsiasi operazione creditizia futura?

Intesa Sanpaolo non si esprime su vicende di società terze.

Rispetto al settore oil&gas, altri istituti di credito europei hanno reso note policy che definiscono le limitazioni e i criteri di esclusione per l’operatività creditizia e per gli investimenti. Sul piano italiano, UniCredit ha adottato nel 2019 una prima policy riguardante i criteri di esclusione per progetti e società operanti nei sotto-settori non-convenzionali, tra cui Artico, sabbie bituminose, fracking, ultra-deep, shale. Tuttavia, nonostante il Gruppo faccia menzione nel Bilancio Consolidato 2020 di aver analizzato una porzione del portafoglio creditizio Corporate con riferimento ai settori oil&gas, manca ancora una policy pubblica su questo settore. Inoltre, Intesa Sanpaolo si colloca tra i maggiori finanziatori di quelle società che stanno espandendo il loro business attraverso nuovi progetti di esplorazione, produzione e trasporto di idrocarburi. Per di più, molte di queste operazioni sono relative a sottosectori non-convenzionali quali fracking, Artico,

ultra-deep, gas naturale liquefatto. Tra queste società menzioniamo Eni, Equinor, Total, ExxonMobil, Kinder Morgan, Cheniere Energy.

14. Nell'anno della Cop26 co-presieduta dall'Italia e del G20 di Roma, non ritiene Intesa Sanpaolo di dover dare un segnale forte alla collettività e agli investitori con l'adozione di una policy sul settore oil&gas entro il 2021?

Considerato che Intesa Sanpaolo ha intenzione di estendere gli impegni assunti nel settore del carbone relativamente all'operatività creditizia anche ad altri settori di business del gruppo, la Banca sta lavorando a regolamentare il settore Oil and Gas con una policy dedicata, con particolare attenzione alle fonti definite come non convenzionali.

15. Ci sono sottosectori non convenzionali legati ai combustibili fossili che saranno esclusi a breve da Intesa Sanpaolo?

Considerato che Intesa Sanpaolo ha intenzione di estendere gli impegni assunti nel settore del carbone relativamente all'operatività creditizia anche ad altri settori di business del gruppo, la Banca sta lavorando a regolamentare il settore Oil and Gas con una policy dedicata, con particolare attenzione alle fonti definite come non convenzionali.

Se i rischi connessi alla produzione di idrocarburi presentano caratteristiche comuni a ogni latitudine, nella Regione artica questi aumentano esponenzialmente: le condizioni estreme di quell'angolo di mondo non fanno che accrescere le possibilità di fuoriuscite e incidenti, minacciando ecosistemi già fragili. Nell'estate 2020, l'artico siberiano è stato colpito da più di 300 grandi incendi e da uno dei peggiori disastri petroliferi nella sua storia. Nel solo mese di giugno, gli incendi avevano causato il rilascio di una quantità di anidride carbonica pari a quella emessa dalla Norvegia in un anno. A ciò si aggiunge il sempre più rapido scongelamento del permafrost e, sul fronte marino, quello dei depositi di metano, che rischiano di rilasciare enormi quantità di gas serra nell'atmosfera. Per queste ragioni, desta preoccupazione il fatto che Intesa Sanpaolo voglia prendere parte al finanziamento del progetto Arctic LNG-2 nell'Artico siberiano, della società russa Novatek, per la produzione, stoccaggio e trasporto di gas naturale liquefatto. Un finanziamento dell'ammontare complessivo di 11 miliardi di dollari.

16. Nell'anno della Cop26 co-presieduta dall'Italia e del G20 di Roma, non ritiene Intesa Sanpaolo di dover dare un segnale forte alla collettività e agli investitori con l'adozione, entro il 2021, di una policy che elimini le operazioni creditizie relative settore oil&gas nell'Artico?

Considerato che Intesa Sanpaolo ha intenzione di estendere gli impegni assunti nel settore del carbone relativamente all'operatività creditizia anche ad altri settori di business del gruppo, la Banca sta lavorando a regolamentare il settore Oil and Gas con una policy dedicata, con particolare attenzione alle fonti definite come non convenzionali.

Attraverso finanziamenti e investimenti di piccola e media entità, Intesa Sanpaolo sostiene società che stanno espandendo il proprio business nel settore delle sabbie bituminose e stanno realizzando infrastrutture per il trasporto di idrocarburi che stanno impattando fortemente varie comunità locali in Canada e Stati Uniti. Tra queste società ricordiamo Enbridge, con la realizzazione dell'oleodotto Line 3, oggetto di una forte opposizione da parte della società civile statunitense, ultimo progetto approvato dall'amministrazione Trump. Vi è poi TC Energy, con la realizzazione del gasdotto Coastal GasLink, progetto che ha comportato numerose violazioni dei diritti umani delle comunità attraversate dall'infrastruttura.

17. Intesa Sanpaolo non ritiene di dover dare un segnale forte alle comunità impattate dal progetto Line 3, ai cittadini degli Stati Uniti, ai propri investitori e alla società civile attraverso il disinvestimento immediato da Enbridge?

La Banca non rilascia informazioni su singole controparti/operazioni.

18. Intesa Sanpaolo non ritiene di dover dare un segnale forte alle comunità impattate dal progetto Coastal Gaslink, ai cittadini del Canada, ai propri investitori e alla società civile attraverso il disinvestimento immediato da TC Energy?

La Banca non rilascia informazioni su singole controparti/operazioni.

Istituti di credito del calibro di Morgan Chase e Barclays stanno implementando un percorso di rendicontazione delle emissioni di CO2 associate alle proprie operazioni finanziarie (scope 3), in particolare quelle connesse ai settori maggiormente climalteranti, tra cui i combustibili fossili. I membri della Net Zero Asset Owner Alliance già rendicontano le emissioni di CO2 associate ai propri investimenti.

19. Intesa Sanpaolo non pensa che l'implementazione di questa rendicontazione delle emissioni di CO2 associate alle proprie operazioni finanziarie siano un segnale importante da dare ai propri investitori e ai cittadini italiani?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo rendiconta da tempo, oltre alle Emissioni Scope 1 e 2, anche parte delle proprie emissioni Scope 3 (vedi Dichiarazione Consolidata Non-finanziaria pagg. 234-236). In merito alle emissioni Scope 3 associate all'attività di finanziamento Intesa Sanpaolo ha condotto analisi interne ed esercizi pilota e sta lavorando per affinare le metodologie di analisi e i dati da utilizzare per i calcoli, che risentono di stime e semplificazioni legate all'indisponibilità dei dati sulle emissioni per talune controparti, in particolar modo di piccole e medie dimensioni.

20. Quando Intesa Sanpaolo renderà note le emissioni di CO2 associate alle proprie operazioni finanziarie?

Intesa Sanpaolo a ottobre 2018 ha aderito alle raccomandazioni emanate dalla Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) per la diffusione volontaria di una rendicontazione trasparente in materia di rischi e opportunità legati ai cambiamenti climatici. Tali raccomandazioni sono già tenute in considerazione nella redazione della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria e il Gruppo sta continuando a lavorare per arricchire e affinare la propria disclosure in merito.

In tempi recenti, all'interno del mondo della finanza, delle compagnie petrolifere, delle società energetiche e delle infrastrutture energetiche è riscontrabile un fervente dibattito in relazione al tema del net-zero, cioè l'azzeramento delle emissioni di CO2 prodotte in maniera diretta e indiretta. Tuttavia, è al contempo riscontrabile la preoccupante tendenza a porre eccessiva enfasi al "net", in quanto risultato a somma zero tra emissioni di CO2 prodotte in maniera diretta e indiretta e la loro compensazione attraverso altre operazioni finanziarie, che tende a nascondere la mancanza di ambizioni in merito all'azione climatica.

21. Intesa Sanpaolo non ritiene che compensare le emissioni di CO2 associate alle operazioni finanziarie connesse ai combustibili fossili con altre volte al loro assorbimento sia una contraddizione?

Intesa Sanpaolo non ha incluso politiche di compensazione delle emissioni nella sua strategia legata al contrasto al cambiamento climatico.

22. Intesa Sanpaolo non ritiene di doversi distinguere da queste pratiche ambigue e dissociarsi dal dibattito sul net-zero e, al contrario, puntare ad un azzeramento reale della sua esposizione ai combustibili fossili e quindi delle emissioni di CO2 associate alle sue operazioni finanziarie?

Intesa Sanpaolo sta effettuando le analisi necessarie e intende fare un annuncio entro fine anno in merito.

Domande presentate a nome di ShareAction A ottobre 2020, ShareAction ha pubblicato un rapporto relativo all'esposizione delle banche europee al settore delle sabbie bituminose. Nonostante l'ammontare dei finanziamenti a questo settore da parte di Intesa Sanpaolo sia inferiore ad altri istituti di credito, il gruppo deve ancora rendere nota una policy che definisca le limitazioni e i criteri di esclusione per l'operatività creditizia e per gli investimenti in questo settore.

23. Intesa Sanpaolo intende rendere nota in tempi brevi una policy sul settore delle sabbie bituminose?

Considerato che Intesa Sanpaolo ha intenzione di estendere gli impegni assunti nel settore del carbone relativamente all'operatività creditizia anche ad altri settori di business del Gruppo, la

Banca sta lavorando a regolamentare il settore Oil and Gas con una policy dedicata, con particolare attenzione alle fonti definite come non convenzionali.

24. Intesa Sanpaolo è disponibile a confrontarsi con ShareAction su questo tema, facendo seguito al positivo confronto già avuto a dicembre 2020?

Il Gruppo, come già avvenuto nel corso del 2020, è disponibile a proseguire nel dialogo con ShareAction, in un'ottica di continuo confronto e miglioramento delle proprie politiche e azioni in tema di contrasto al cambiamento climatico.

25. Intesa Sanpaolo introdurrà entro breve tempo gli accorgimenti necessari per rendere la policy sul carbone realmente robusta?

La Banca ha un'esposizione creditizia limitata al settore dell'estrazione del carbone e ha definito una data per il phase out che verrà comunicata con l'aggiornamento della policy sul carbone da pubblicarsi entro fine anno.

26. Ritiene Intesa Sanpaolo di dover accompagnare i suoi clienti in un percorso di giusta transizione, indicando loro la chiusura degli asset carboniferi entro il 2030 nei paesi OCSE, nell'ottica di rispettare l'obiettivo di mantenere la temperatura globale al di sotto di 1,5 gradi centigradi?

Come affermato nella propria policy sul carbone, il Gruppo intende sostenere i propri clienti nel percorso di graduale riduzione dell'uso del carbone per la produzione di energia (phase-out) ed incoraggiare la transizione verso alternative a bassa intensità di carbonio (per esempio fonti rinnovabili). Il Gruppo si aspetta che queste alternative sostituiscano progressivamente l'utilizzo di carbone termico in un arco temporale variabile a seconda del contesto economico, politico e normativo del Paese considerato. Intesa Sanpaolo sta rivedendo la propria politica sul carbone e ha già incluso, all'interno del Risk Appetite Framework, il phase out dal coal mining. La nuova politica sul carbone verrà pubblicata entro fine anno.

27. Intesa Sanpaolo è disponibile a confrontarsi con ShareAction su questo tema?

Il Gruppo, come già avvenuto nel corso del 2020, è disponibile a proseguire nel dialogo con ShareAction, in un'ottica di continuo confronto e miglioramento delle proprie politiche e azioni in tema di contrasto al cambiamento climatico.

INTESA  SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2021

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

**Azionista Storebrand Asset Management
19 aprile 2021**

1. If Intesa Sanpaolo is intended to set a plan for a complete coal phase out, aiming at reducing to zero the Group's exposure to coal and coal related sector by 2028

As stated in the policy for the coal sector, the Group intends to support its customers in the process of gradually reducing the use of coal for energy production (phase-out) and encourage the transition to low-carbon alternatives (such as renewables). The Bank has a limited credit exposure to the coal mining sector and is setting a phase out date which will be disclosed in its updated coal policy to be published before year end.

Come indicato nella policy per il settore del carbone, il Gruppo intende supportare i propri clienti nel processo di progressiva riduzione dell'utilizzo del carbone per la produzione di energia (phase-out) e favorire la transizione verso alternative low carbon (come le rinnovabili). La Banca ha un'esposizione creditizia limitata al settore dell'estrazione del carbone e ha definito una data per il phase out che verrà comunicata con l'aggiornamento della policy sul carbone da pubblicarsi entro fine anno.

2. If Intesa Sanpaolo plans to immediately stop lending to, investing in and managing third-party assets of companies that are expanding their business in the coal sector through building new coal plants and mines

The Bank has a limited credit exposure to the coal mining sector and is reviewing its coal policy, which will also include a target date for the full phase-out of coal mining and will be published within year end. The financing of new coal plants and mines is not allowed. Furthermore, Eurizon Capital, the Group's asset management company, has adopted a policy for investments in the coal sector, which contemplates the exclusion or restriction of investment in issuers with an evident involvement in Thermal Coal.

La Banca ha un'esposizione creditizia limitata al settore dell'estrazione del carbone e ha definito una data per il phase out che verrà comunicata entro l'anno con l'aggiornamento della politica sul carbone, in corso di revisione. Inoltre, il finanziamento di nuove centrali a carbone e miniere non è consentito. Eurizon Capital, la società di asset management del Gruppo, si è dotata di una policy per gli investimenti nel settore carbone, che contempla l'esclusione o restrizione dell'investimento su emittenti con un evidente coinvolgimento nel Carbone Termico.

3. If Intesa Sanpaolo has disbursed its lending for the Tuzla 7 coal-fired power plant. If it has been not disbursed, we'd like to know if the Group is going in the direction of doing less and withdraw the funding in the light of the alarming health and environmental impacts of the Tuzla 7 plant

The Bank doesn't release information on individual counterparties / transactions.

La Banca non rilascia informazioni su singole controparti/operazioni.

INTESA  SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2021

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

**Azionista Man Funds plc
19 aprile 2021**

Is the company intended to set a plan for a complete coal phase out, aiming at reducing to zero the Group's exposure to coal and coal related sector by 2028? Is the company intended to immediately stop lending to, investing in and managing third-party assets of companies that are expanding their business in the coal sector through building new coal plants and mines? Has the company disbursed its lending for the Tuzla 7 coal fired power plant? If not, is it going to withdraw?

The Bank doesn't release information on individual counterparties / transactions.

La Banca non rilascia informazione su singole controparti/operazioni.

INTESA  SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2021

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

**Azionista D&C Governance Technologies Srl
19 aprile 2021**

1. L'avviso di convocazione indica che gli Amministratori e i Sindaci, nonché gli altri soggetti legittimati ai sensi di legge, diversi da coloro ai quali spetta il diritto di voto potranno intervenire in Assemblea mediante mezzi di telecomunicazione che ne consentano l'identificazione, quali presidi di sicurezza sono stati previsti per garantire la partecipazione esclusivamente ai soggetti indicati? Quale strumento tecnologico sarà utilizzato per la connessione video/audio?

I soggetti diversi dai soci (i.e. Computer Share come rappresentante designato, i componenti degli Organi sociali e il notaio incaricato), se non presenti fisicamente, potranno collegarsi alla riunione mediante una piattaforma di videoconferenza con credenziali di accesso personalizzate, che inibiscono l'accesso a soggetti diversi dai titolari delle credenziali stesse.

2. Per le riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per deliberare sul bilancio e sulle relazioni semestrali – che di norma prevede una documentazione da analizzare più corposa – tale documentazione viene inviata ai consiglieri con un anticipo maggiore o uguale rispetto alle altre riunioni consiliari?

La documentazione utile per l'approvazione delle relazioni finanziarie di periodo viene esaminata preventivamente dal Comitato Rischi ed è comunque resa disponibile ai Consiglieri di amministrazione, nel rispetto di regole di riservatezza appropriate, con adeguato anticipo, tenendo conto dei relativi contenuti. Si rinvia a quanto già rappresentato in argomento all'interno della Relazione sul governo societario (pag. 54).

3. Visto l'andamento prolungato della pandemia la società ha valutato la possibilità di ricorrere a strumenti di partecipazione a distanza per lo svolgimento dell'assemblea? 1. Qualora la risposta fosse "Si" si chiede inoltre come mai non si è perseguita questa opzione? Tale decisione è stata presa nell'ambito di una specifica discussione di Consiglio di Amministrazione? 2. Qualora la risposta fosse No si chiede inoltre, non essendo al momento prevedibile in tempi brevi la fine dello stato di emergenza, se il Consiglio intende prendere in esame questa possibilità per l'assemblea di bilancio 2021 e garantire una più diretta forma di partecipazione per i soci?

La Banca ha preso in considerazione la possibilità di utilizzare la partecipazione e il voto in Assemblea mediante mezzi di telecomunicazione a distanza contestualmente con lo svolgimento dell'Assemblea. Tale soluzione non è risultata ancora percorribile e affidabile per una società quotata come Intesa Sanpaolo con un azionariato rilevante, molto diffuso e internazionale. La modalità di partecipazione e voto da remoto, seppur prevista dallo Statuto sociale, infatti presenta ancora rischi operativi significativi, anche di tipo IT, che potrebbero non consentire l'esercizio dei diritti da parte degli azionisti. Pertanto, lo scorso 23 marzo il Consiglio di Amministrazione, nel disporre l'approvazione dell'avviso di convocazione, ha ritenuto che la partecipazione in Assemblea, nelle circostanze attuali, dovesse ancora avvenire esclusivamente per il tramite del Rappresentante Designato, come consentito dalla normativa, anche per garantire la tutela della salute di azionisti,

dipendenti, esponenti e consulenti della Società, nel perdurante contesto di pandemia. Le modalità di partecipazione all'Assemblea previste da Intesa Sanpaolo, oltre a confermarsi del tutto in linea con quanto previsto dalla normativa e raccomandato dalla Consob, offrono concretamente la più ampia soddisfazione all'esercizio dei diritti dei soci.

4. Dalla lettura dell'avviso di convocazione sembrerebbe evidente che l'unica modalità consentita ai soci di porre domande in relazione all'assemblea convocata è tramite le domande "pre-assembleari", è così? Tuttavia, già nelle assemblee dell'anno scorso di tante società quotate era stata inserita la possibilità di porre domande tramite il rappresentante delegato (nell'ambito della delega ex art.135-novies -). Questa opzione è esclusa o meno per l'assemblea in oggetto? - Qualora la risposta fosse "Sì, è esclusa" si chiede inoltre: Come ritiene la società di rispettare il diritto del socio che il suo delegato lo rappresenti in pieno in assemblea non prevedendo la possibilità che il socio possa chiedere al rappresentante designato di porre domande in corso di assemblea (eventualmente come replica o ulteriore chiarimento rispetto a quanto già posto nelle domande preassembleari) ? Tale scelta è stata oggetto di deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione? - Qualora la risposta fosse "No, è consentito porre domande tramite il Rappresentante Designato" si chiede inoltre: Quali sono le modalità per trasmettere le domande al Rappresentante Designato? Perché non si è evidenziata tale opzione nell'avviso di convocazione?

Le modalità di partecipazione all'Assemblea sono dettagliatamente indicate nell'avviso di convocazione approvato dal Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo lo scorso 23 marzo e successivamente pubblicato il 26 marzo. Anche in questa particolare occasione, tenendo conto delle norme di carattere eccezionale applicabili alle assemblee delle società quotate, l'unica modalità consentita ai soci per porre domande in relazione alle materie all'ordine del giorno è tramite la presentazione delle stesse nella fase antecedente allo svolgimento dell'Assemblea, secondo quanto previsto dall'art. 127-ter TUF ed in linea con quanto consentito dall'art. 106 del Decreto Legge n. 18/2020, come successivamente modificato. Intesa Sanpaolo provvede a fornire le risposte prima della scadenza dei termini per conferire o revocare la delega al Rappresentante Designato, in modo tale da consentire agli azionisti, che già dispongono della documentazione pubblicata dalla Banca in vista dei lavori assembleari, di esercitare consapevolmente il proprio diritto di voto. Tenuto conto delle particolari modalità di svolgimento dell'Assemblea dovute alla situazione di emergenza sanitaria, non può essere previsto uno spazio di replica ulteriore. Del resto, la dialettica assembleare risulta funzionale all'esercizio del diritto di voto. Nel caso di specie, eventuali domande rappresentate in Assemblea per il tramite del rappresentante designato non potrebbero in alcun modo influire sull'esercizio del voto. Le scelte effettuate dalla Banca sono in linea anche con le indicazioni fornite dalla Consob con la Comunicazione n. 3 del 10 aprile 2020.

5. Che tipo di interventi di supporto ai dipendenti è stato offerto per affrontare questa particolare fase di crisi sanitaria?

Intesa Sanpaolo si è attivata fin dalla manifestazione dei primi casi di COVID-19 in Italia per tutelare i propri dipendenti, attivando anche un modello organizzativo di Gestione dell’Emergenza, con organismi specifici che si riuniscono giornalmente per il monitoraggio della situazione. Le misure di tutela adottate in Italia, poi estese, adattandole ai contesti locali, agli altri Paesi in cui è presente il Gruppo Intesa Sanpaolo, hanno riguardato un massiccio ricorso allo smart working, già applicato da marzo 2015, che ha permesso sin dall’inizio dell’emergenza di poter lavorare da casa al personale assegnato alle strutture diverse dalla rete territoriale. Per le Filiali sono state previste turnazioni, con limitazione dell’orario di apertura al pubblico che può accedere solo su appuntamento e per operatività non digitalizzata. Nei giorni di non presenza in filiale tutto il personale della Rete può svolgere la formazione a distanza o lo smart working. Per il personale operante nelle filiali e per quello che non può essere abilitato allo smart working, nel 2020 sono state riconosciute 6 giornate di ferie aggiuntive, di cui 3 eventualmente monetizzabili. Tra le ulteriori, principali, iniziative adottate, rientra la previsione di una tutela maggiore rispetto a quanto previsto dalle autorità sanitarie per le donne in gravidanza ed allattamento, per il personale con multimorbilità o affetto da patologie croniche che, se non può effettuare smart working, è lasciato in permesso retribuito. E’ presente anche un servizio di supporto psicologico gestito da Società specializzata, che era già stato avviato in precedenza rispetto all’emergenza.

6. Quante riunioni, se non tutte, del CdA si sono svolte con collegamento da remoto nel 2020?”

La partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione da remoto, avvalendosi delle opportunità consentite dai sistemi di audio-videoconferenza, è una facoltà prevista nello Statuto di Intesa Sanpaolo. Nel corso del 2020 il Consiglio di Amministrazione si è riunito in 26 occasioni. In relazione all’emergenza Covid-19 e tenuto conto delle disposizioni normative tempo per tempo applicabili, a partire dal 17 marzo 2020 le riunioni sono state organizzate in modalità “call conference” ovvero anche mediante video collegamento simultaneo dei Consiglieri da alcune sedi del Gruppo, sempre nel rispetto della normativa a tutela della salute.

7. Per l'invio di informativa pre-consiliare vi sono state occasioni nel 2020 in cui la documentazione non è stata inviata entro il termine di quattro giorni prima di ciascuna riunione? Tale termine è da considerarsi un termine fisso? Quali strumenti vengono adottati per mantenere la segretezza delle informazioni?

Si richiama quanto già rappresentato in argomento nella Relazione sul governo societario, approvata dal Consiglio di Amministrazione lo scorso 2 marzo (pag. 54). Come già evidenziato, le informazioni pre-consiliari sono rese disponibili ai Consiglieri, tenendo conto delle specifiche questioni da esaminare ed assicurando, in ogni caso, che l’esame di ogni argomento soddisfi condizioni di completezza e adeguatezza dell’informativa, anche nelle limitate circostanze in cui, per ragioni motivate al Consiglio, non sia possibile renderla in anticipo. I Consiglieri hanno accesso a una piattaforma informatica a loro dedicata, mediante credenziali personali. Inoltre, le misure di

sicurezza interne e i controlli sugli accessi alla documentazione sono coerenti con il rilievo delle materie.

8. Quale è stato il costo del servizio prestato da Crisci & Partners S.r.l. per l'assistenza sul processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione? A quanto ammontano i corrispettivi per altri incarichi professionali svolti da Crisci & Partners S.r.l., se ve ne sono, nel 2020?

Nel 2020 Crisci&Partners ha assistito Intesa Sanpaolo esclusivamente nell'ambito del processo di autovalutazione degli Organi. Il relativo compenso risulta in linea con gli standard di mercato ed è comunque strettamente correlato al contenuto dei servizi prestati.

9. Tra le pratiche individuate dal processo di autovalutazione meritevoli di essere ulteriormente sviluppate vi è quella di effettuare una riflessione sull'opportunità di dedicare, anche con contributi esterni, ulteriori sessioni di induction su alcuni ambiti quali ESG, sviluppi tecnologici, e digital transformation. Quali strategie sono state intraprese a tal proposito?

Intesa Sanpaolo ha già programmato e avviato apposite sessioni di induction per i propri Consiglieri sull'evoluzione dei temi indicati in sede di autovalutazione, ivi inclusi quelli inerenti alle tematiche ESG.

10. Quale è stato l'incremento percentuale rispetto al 2019 della presenza femminile nelle posizioni apicali del management?

L'impegno di Intesa Sanpaolo sul fronte dell'equità di genere è stato nuovamente riconosciuto da Bloomberg, che analizza le aziende quotate con capitalizzazione maggiore di un miliardo di dollari e inserisce nel suo Gender Equality Index quelle che più si distinguono nell'impegno a ridurre il gender gap. Nel report uscito a gennaio 2021 (quarta edizione), Intesa Sanpaolo figura fra le 380 aziende citate nell'Indice, ottenendo un punteggio superiore a 82, ampiamente al di sopra della media del settore finanziario globale – pari a 68 – e a quella delle società italiane – pari a 67. Intesa Sanpaolo è inoltre l'unica banca italiana inserita nel Diversity & Inclusion Index 2020 di Refinitiv, che seleziona le 100 aziende al mondo quotate in borsa, più inclusive e attente alla diversità nell'ambiente di lavoro. Ogni anno, Refinitiv valuta l'operato di oltre 9.000 società corporate in termini di diversità e inclusione: essere inseriti in tale indice rappresenta un ulteriore riconoscimento dell'impegno del Gruppo verso l'inclusione. Rispetto al 2019, le donne dirigenti sono passate dal 26,6% sul totale dirigenti al 27,4% (dati UBI non inclusi per rendere confrontabile il dato 2020 versus 2019). Per quanto riguarda le posizioni apicali, i dati non sono variati rispetto al 2019: la percentuale di donne all'interno del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo è pari al 37%. La percentuale di donne tra i primi riporti del CEO è pari al 5,6%.

11. Nel corso del 2020 quanti dipendenti si sono potuti avvalere della modalità Smart working? Che percentuale rispetto al totale? Per quanti dipendenti si prevede che l'opzione Smart working rimanga valida anche al termine dell'emergenza covid?

Intesa Sanpaolo è stata tra le aziende pioniere nell'introduzione dello smart working attivandolo per le sue persone già nel 2015 nella forma di Lavoro Flessibile, anticipando la legge sul Lavoro Agile del 2017 e diventando un modello di riferimento per molte aziende. Coerentemente, tra gli obiettivi del Piano d'Impresa 2018-2021 è stato pertanto posto un aumento significativo delle risorse in smart working (da 8.000 risorse a fine 2017 a un obiettivo di 24.000 a fine 2021, con 17.250 colleghi già abilitati a fine 2019), con lo scopo di migliorare la produttività e la soddisfazione dei dipendenti, ottimizzando al contempo l'utilizzo degli spazi. Tra le azioni adottate in risposta all'emergenza sanitaria, nel 2020 il ricorso allo smart working è stato esteso senza i limiti temporali previsti dalla normativa aziendale e sono stati rivisti – anche in un'ottica di continuità operativa - processi organizzativi ed adottate specifiche normative oltre che misure tecnologiche ed informatiche per permetterne la diffusione all'interno del Gruppo. Tuttora, la totalità delle risorse operanti presso strutture centrali di Intesa Sanpaolo può lavorare da remoto. Complessivamente, a fine 2020, le risorse coinvolte nello smart working hanno raggiunto le 80.000 unità, comprendendo nel computo i dipendenti della rete, quelli operanti presso filiali e società estere e i colleghi provenienti da UBI. Tutti i dipendenti che possono oggi avvalersi dello Smart working potranno continuare ad avvalersi di tale modalità di lavoro secondo le regole tempo per tempo vigenti.

12. Quante richieste di informazioni ex art. 115 D.lgs. 58/1998 da parte di Consob sono state ricevute dalla Società nel corso dell'esercizio? Quale è stato l'oggetto della richiesta?

Le richieste della Consob rientrano nell'ambito dell'attività di interlocuzione istituzionale tra Intesa Sanpaolo, quale società quotata, e l'Autorità di Vigilanza. Tali richieste di informazioni sono state tutte puntualmente riscontrate. Nell'ambito del processo relativo all'OPAS su UBI Banca, Consob ha formulato alcune richieste informative su taluni profili e Intesa Sanpaolo ha prontamente risposto.

13. Le decisioni degli amministratori, nel corso dell'esercizio 2020, sono state assunte sempre all'unanimità? Se no, su quali argomenti vi sono stati consiglieri contrari o astenuti?

Nel 2020 le decisioni del Consiglio di Amministrazione sono state assunte tutte all'unanimità dei presenti, fermi restando i limitati casi di astensione per ipotesi di conflitto di interessi di un consigliere, secondo quanto prescritto dalla normativa.

14. A quanto ammontano, se ci sono state, le donazioni liberali per progetti volti a fronteggiare l'emergenza COVID19? E quali sono?

Complessivamente sono stati erogati € 6,4 milioni (il 40% delle erogazioni effettuate nel 2020) in favore di 218 progetti riguardanti il Covid-19, sostenuti sia con liberalità centrali sia con liberalità territoriali. Il Fondo è intervenuto a Torino con l'allestimento di un'area sanitaria temporanea di emergenza per pazienti Covid-19 nella zona fieristica della città; a Bergamo e nei comuni della Val Seriana, con la formazione di operatori socio-sanitari e attori chiave delle comunità (amministratori, parroci, medici di base, educatori) per sviluppare capacità di resilienza; nella provincia di Varese, con servizi di accompagnamento per persone anziane; nei quartieri periferici di Milano e Genova, con doti per le famiglie in difficoltà per l'acquisto di cibo, medicine e dispositivi per la navigazione e la comunicazione online e un telefono amico per garantire supporto psicologico; a Milano, Rimini, Cesena, Roma e Napoli, con sostegni economici e formativi alle famiglie in difficoltà e distribuzione di alimenti; a Trieste, con azioni di supporto alimentare a lavorativo a famiglie in stato di disagio; a Cagliari con servizi di consegna spesa e pasti caldi a famiglie in difficoltà e agli operatori sanitari; a Milano, con interventi psicoeducativi mirati a minori vittime di violenza resi ulteriormente fragili a causa dell'isolamento; in numerose città d'Italia, con interventi artistici nelle scuole per consentire ai ragazzi di rielaborare il vissuto durante il periodo di lockdown e la sospensione delle lezioni in presenza; a Torino, con interventi volti alla costruzione della resilienza di bambini malati e disabili e delle loro famiglie attraverso "piazze virtuali"; a Pordenone e Fidenza, con l'attivazione di servizi di teleriabilitazione per persone con Disturbi dello Spettro Autistico; in tutta Italia, garantendo continuità nell'assistenza domiciliare a persone con sclerosi multipla. Numerosi gli interventi di distribuzione pasti e dispositivi di sicurezza a famiglie in stato di necessità.

15. Quale è l'impatto sul business derivante dalla crisi sanitaria COVID-19?

Intesa Sanpaolo ha risposto con estrema tempestività all'emergenza sanitaria indotta dalla pandemia ancora in corso, attivando immediatamente una vasta serie di iniziative volte a tutelare la salute delle persone del Gruppo e dei clienti, ad assicurare la business continuity e a contrastare gli effetti di COVID-19 a livello sociale ed economico. Per quanto concerne gli effetti sulle attività di business, si segnalano in particolare: - le misure straordinarie a sostegno dell'economia, delle imprese e delle famiglie italiane da parte di Intesa Sanpaolo, che è stata la prima banca in Italia a concedere moratorie, precedendo lo specifico quadro normativo, e la prima banca in Italia a firmare il protocollo d'intesa con SACE, fornendo immediato supporto alle imprese in applicazione del DL c.d. "Liquidità" (n. 23 dell'8 aprile 2020). A fine dicembre sono state perfezionate circa 597.000 richieste di sospensione, per circa 73 miliardi di volumi. Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha messo a disposizione un plafond complessivo di 50 miliardi dedicato ai finanziamenti per le Imprese., Erogati al 31/12/2020 crediti garantiti dallo Stato per un ammontare pari a circa 30 miliardi (circa 9 miliardi SACE e circa 21 miliardi Fondo PMI), cui si aggiungono circa 5 miliardi di UBI Banca. Anche il Gruppo UBI aveva tempestivamente avviato iniziative di sostegno all'economia e ai territori più colpiti, attraverso la concessione di moratorie / sospensione dei pagamenti. Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha inoltre sostenuto le iniziative legislative e non legislative intraprese nei vari Paesi in cui opera per contrastare la situazione di crisi collegata alla pandemia. - la dinamica del risparmio gestito, che ha subito impatti derivanti sia dalla svalutazione degli asset finanziari sia dalle modalità di gestione del rapporto con i clienti, a causa delle misure di distanziamento sociale. La risposta del Gruppo per

mitigarne gli effetti è stata immediata ed estesa. Da subito è stata avviata un'intensa attività di comunicazione con i clienti per gestire l'eventuale emotività. È inoltre proseguita l'attività di progettazione di nuove soluzioni di investimento destinate alla clientela retail, private e istituzionale, volte a cogliere le opportunità offerte dal contesto di riferimento - Riguardo agli oneri operativi, si segnala che al 31 dicembre 2020 le spese sostenute dal Gruppo Intesa Sanpaolo per interventi correlati allo scenario pandemico si attestavano a circa 72 milioni (oltre a 115 milioni di investimenti), mentre i costi relativi al perimetro UBI nel periodo agosto-dicembre si attestavano circa a 8 milioni di spese correnti. L'effetto più rilevante riguarda il sensibile incremento delle rettifiche di valore nette su crediti sono complessivamente risultate pari a 4.160 milioni (4.214 milioni comprensivi delle risultanze del Gruppo UBI), importo pressoché raddoppiato rispetto ai 2.089 milioni dello stesso periodo del 2019. Di queste, 2.164 milioni sono correlati ai possibili impatti futuri "COVID-19".

INTESA  SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2021

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

**Azionista Amundi Asset Management
19 aprile 2021**

1) Is the board of directors willing to update Intesa's coal policy including a phase-out date and strategy to progressively rule out financing to the coal sector and thermal coal value chain?

Intesa Sanpaolo is aware of the importance of supporting the energy transition, and is working to a review of the coal policy which will also include a target date for the phase out of coal mining and will be published by year end.

Intesa Sanpaolo è consapevole dell'importanza di sostenere la transizione energetica e sta lavorando a una revisione della policy sul carbone che includerà anche una data obiettivo per la graduale eliminazione dell'estrazione del carbone e sarà pubblicata entro fine anno.

2) Is the bank willing to introduce stronger restrictions on all companies, new and current clients, that are still planning to expand their business in the coal sector through building new coal plants and mines?

The Bank has a limited credit exposure to the coal mining sector and is setting, in the review of its coal policy which will be published within year end, a target for a complete phase out of coal mining. The financing of new coal plants and mines is not allowed. As stated in the policy for the coal sector, the Group intend to support its customers in the process of gradually reducing the use of coal for energy production (phase-out) and encouraging the transition to alternatives to low carbon intensity (such as renewables).

La Banca ha un'esposizione creditizia limitata al settore dell'estrazione del carbone e, nella revisione della sua policy sul carbone che sarà pubblicata entro fine anno, si pone l'obiettivo di una completa eliminazione dell'estrazione del carbone. Non è consentito il finanziamento di nuove centrali a carbone e miniere. Come indicato nella policy per il settore del carbone, il Gruppo intende supportare i propri clienti nel processo di riduzione progressiva dell'utilizzo del carbone per la produzione di energia (phase-out) e favorire la transizione ad alternative a bassa intensità di carbonio (come le rinnovabili).

3) How is the financing of the Tuzla 7 coal-fired power plant compatible with your commitment to the Paris Climate Agreement?

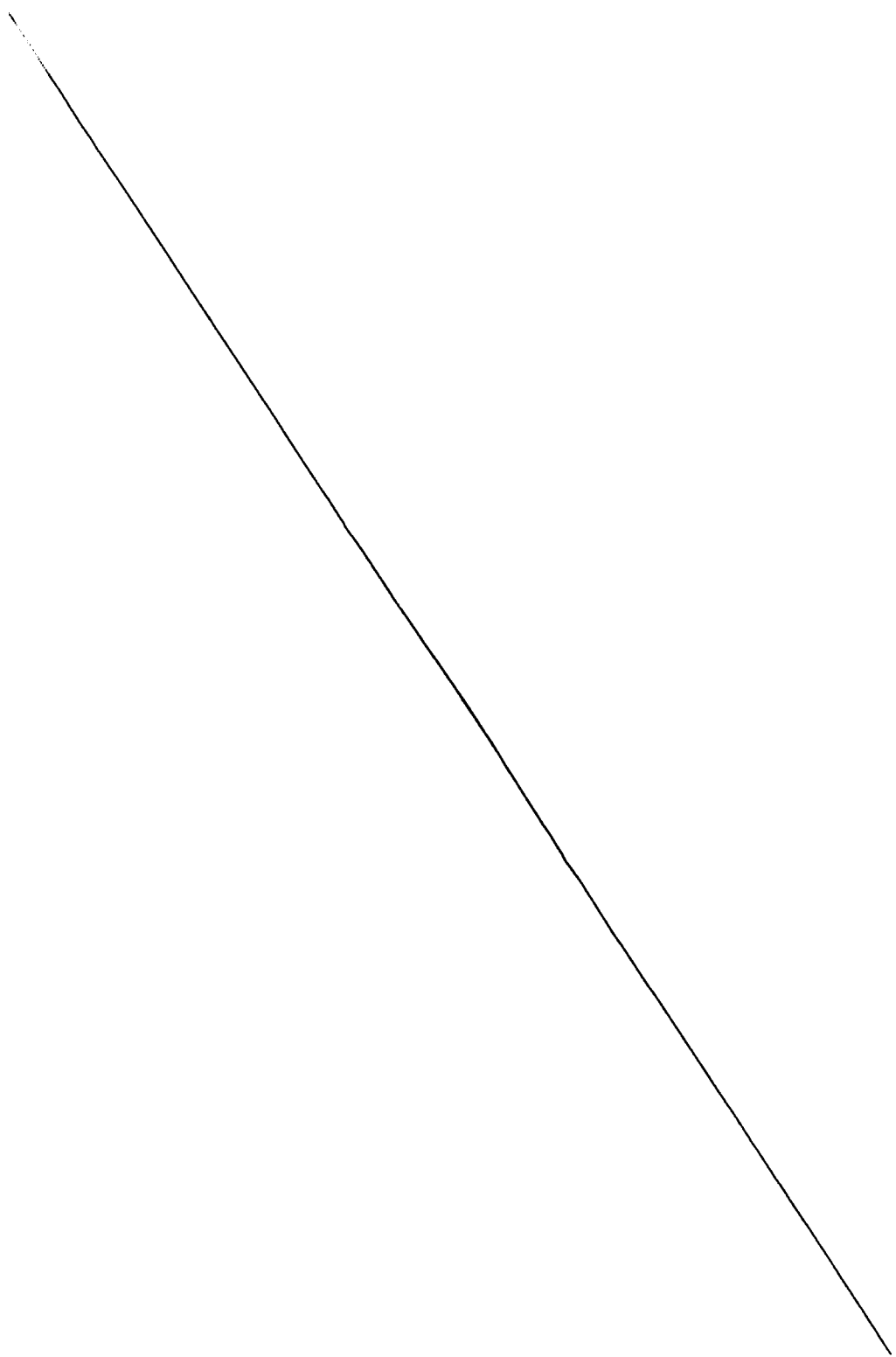
The Bank does not comment on individual counterparties / transactions.

La Banca non rilascia informazioni su singole controparti/operazioni.

4) Will you meet with Amundi to discuss this?

Of course. Intesa Sanpaolo has a team dedicated to the relations with investors on ESG and sustainability issues to discuss these topics and represent Intesa Sanpaolo's ESG profile Certamente.

Intesa Sanpaolo ha un team dedicato al rapporto con gli investitori sui temi ESG e di sostenibilità, per un confronto su questi temi e per presentare il profilo ESG di Intesa Sanpaolo.



INTESA  SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2021

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

**Azionista Marco Bava
19 aprile 2021**

(N.1) VISTO CHE LO SCORSO ANNO AVETE RITENUTO DI avvalervi dell'art.106 del DL.18/20 17 marzo 2020, n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", concernenti - in particolare - le modalità di intervento in Assemblea ed il conferimento di deleghe e/o subdeleghe al rappresentante designato ai sensi dell'art. 135-undecies del Testo Unico della Finanza , che ritengo anticostituzionale in quanto viola gli art.3 e 47 della Costituzione perche' discrimina gli azionisti delle societa' quotate in borsa in quanto non gli consente di intervenire in assemblea. Le premesse poste dall'art.106 del decreto "Cura Italia" sono anticostituzionali per la violazione dell'art.3 e 47 della Costituzione , uguaglianza fra i cittadini , e quindi per la partecipazione alle assemblee di tutti gli azionisti, al fine sia di votare ma soprattutto di intervenire, come e' garantito sia dall'art.47 della Costituzione sia dall'art.2372 cc. Le sedute parlamentari, i congressi e le lezioni universitarie si terranno con mezzi elettronici , perché le assemblee delle società quotate no ? il ruolo di controllo degli azionisti di minoranza ha e' stato confermato in molti crack finanziari, porche si vuole tappare la voce degli azionisti scomodi ? Per queste ragioni intendo citarvi in giudizio al fine di richiedere un risarcimento del danno immateriale , da devolvere in beneficenza per non aver potuto esercitare il mio diritto di partecipare all'assemblea anche perche' : a) L'art.135-undecies del decreto legislativo 24.02.1998 n.58 non permette la non partecipazione degli azionisti alle assemblee ; b) Il punto 1 del 106 ammette ammette che in deroga a quanto previsto dagli art.2364 2 c, e 2478-bis l'assemblea ordinaria puo' essere convocata entro 180 gg dalla chiusura dell'esercizio; c) Quindi non e' possibile , secondo il nostro ordinamento vietare per qualche ragione ragione la partecipazione dei soci, per cui basta farlo via internet. d) Per cui essendo anticostituzionale l'art.106 del decreto utilizzato per negarmi l'intervento in assemblea attraverso la causa chidero' al giudice il ricorso incidentale alla Corte Costituzionale. Poiche' non avete fatto l'assemblea 2020, ONLINE su piattaforma internet chiedo che venga messa al voto l'azione di responsabilita' nei confronti del cda. Per di piu' non credo che non abbiate un protocollo di sicurezza per le piattaforme di videocomunicazione online .

La facoltà di utilizzare la partecipazione e il voto mediante mezzi di telecomunicazione a distanza in simultanea con lo svolgimento dell'assemblea fisica, pur prevista dallo Statuto sociale, presenta rischi operativi rilevanti, anche di tipo IT, ad esempio correlati alla tenuta del collegamento, specie considerato l'elevato numero dei partecipanti. Del resto, per quanto noto sino ad oggi, tale modalità non è stata ancora sperimentata da alcuna società quotata italiana. Pertanto, si è ritenuto che la partecipazione in Assemblea, nel perdurare delle circostanze attuali, dovesse avvenire esclusivamente per il tramite del conferimento di deleghe di voto al Rappresentante Designato, come consentito dalla normativa. Si ricorda inoltre la possibilità per gli azionisti, prevista nell'avviso di convocazione, di formulare domande secondo quanto previsto dall'art. 127-

ter TUF. Le modalità di partecipazione all'Assemblea previste da Intesa Sanpaolo sono del tutto in linea con quanto indicato dalla Consob con comunicazione del 10 aprile 2020. La proposta di votare l'azione sociale di responsabilità non è all'ordine del giorno dell'assemblea e non attiene al bilancio e comunque è già stato sopra spiegato il motivo prudenziale della scelta operata con il Rappresentante Designato.

(S.N.) I certificatori di bilancio fanno anche una consulenza fiscale ?

La fornitura di consulenza fiscale da parte della Società incaricata della Revisione legale è vietata ex art. 5, comma 1, del Regolamento UE n. 537/2014. Il sistema di controllo sull'affidamento di incarichi alla Società di Revisione che il Gruppo si è dato consente di prevenire che vengano assegnati incarichi vietati per legge.

(N. 2) Come mai ANDREA MASCETTI che e' nel cda di ITALGAS, molto legato al ministro Giorgetti da quando era militante dell'MSI, e' nel cda di BANCA INTESA S.PAULO RUSSIA E Svizzera ? Lo ha proposto la fondazione Cariplo, che gestisce circa 250 milioni di euro all'anno in cui e' entrato nella quota della provincia di VARESE gestendo la beneficenza di CARIPLO ? Abbiamo prestato soldi alla Lega Nord ed altri partiti politici ? Visto che ha incarichi in molte comuni e partecipate lombarde non ci possono essere conflitti d'interesse ? DA QUANDO MASCETTI E' IN CARICA IN CARIPLO, NOSTRO AZIONISTA, COME MEMBRO DELLA COMMISSIONE CENTRALE DI BENEFICENZA DI CARIPLO HA CONTRIBUITO A FAR ELARGIRE 100.000 EURO ALLA SUA FONDAZIONE TERRA INSUBRE, PIU' DA CARIPLO VARESE LA FONDAZIONE COMUNITARIA DEL VARESOTTO DI CUI MASCETTI E CONSIGLIERE HA VERSATO A TERRA INSUBRE, DI MASCETTI, 5000 EURO PER UN PROGETTO IN LOMBARDIA, 6600 SULL'ALIMENTAZIONE DEI CELTI, 1500 SULLA PRESENZA DEI CELTI NEL VARESOTTO, 6600 PER UN PROGETTO SUL DIALETTO LOMBARDO, 11000 PER LA FESTA DI TERRA INSUBRE. ALTRI FINANZIAMENTI DALLA FONDAZIONE ALLA CORTE DEI BRUT, ASSOCIAZIONE DELL'ESTREMISTA DI DESTRA ALDO GRAZIANI ALLE CUI INIZIATIVE PARTECIPANO GIANLUCA SAVOINI ED IL FILOSOFO LEGATO A PUTIN ALEKSANDR DUGIN. Tra il 2017 ed il 2018 Mascetti e' stato supervisore del programma cultura della Lega. Il 29 settembre 2017 Mascetti a VARESE fa da link fra Salvini e Generazioni Identitaria che in FRANCIA organizza anche campi paramilitari. Sempre Mascetti porta alla segretaria di Fontana, Giulia Martinelli ex compagna di Matteo Salvini, spunti della Fondazione Cariplo nella campagna elettorale della Lega in Lombardia.

Andrea Mascetti, avvocato, è un esperto in materia di D.Lgs. 231/01 in numerose società italiane. Per le competenze maturate, i requisiti, la qualità e la durata degli incarichi, può accedere a posizioni in Organi sociali di entità bancarie e finanziarie vigilate. Ad oggi ricopre per conto del Gruppo Intesa Sanpaolo le seguenti posizioni: • Consigliere in Banca Intesa JSC (Russia); • Consigliere in Intesa Sanpaolo Private Bank Suisse Morval (Svizzera); • Presidente del Consiglio di Amministrazione in Compagnia Italiana Finanziaria – CIF. I compensi corrisposti sono quelli

ordinari previsti dall'assemblea per la carica di amministratore indipendente. Dalle verifiche effettuate non sono emerse evidenze di situazioni di conflitto di interessi e di non conformità rispetto ai requisiti previsti dalla normativa per l'assunzione delle cariche ricoperte nel Gruppo". Per quanto riguarda le Relazioni con partiti e con movimenti politici le policy interne di Intesa Sanpaolo prevedono che partiti e movimenti politici non possono essere destinatari di erogazioni liberali e sponsorizzazioni. Per quanto concerne i finanziamenti a partiti politici, associazioni collaterali e singoli candidati apposite regole precisano che l'unica forma di nuova concessione creditizia a loro favore, riservata alla competenza del Consiglio di Amministrazione, è costituita dall'anticipazione su base annuale della "contribuzione 2x1000" a fronte della cessione, da notificarsi ai sensi di legge, delle somme spettanti ai partiti a valere su tale forma di contribuzione. Nel 2020 Intesa Sanpaolo non ha concesso finanziamenti in tale ambito (DCNF 2020 pag. 80).

(N.3) Che influenza hanno i partiti nel ruolo che una banca può e deve avere non solo per i propri stakeholders, ma per le comunità e i territori in cui opera. Lo chiedono ad esempio grandi investitori internazionali, come Blackrock, che riconoscono a Intesa Sanpaolo di essere uno dei campioni mondiali in questo senso, con una grande sensibilità e attenzione ai temi sociali e culturali»?

Intesa Sanpaolo si distingue a livello internazionale per una specifica attenzione a supporto delle Comunità e dei Territori, focalizzandosi anche su temi strettamente sociali e culturali. Questo importante ruolo consente al Gruppo di ottenere un impatto sostenibile e duraturo per tutti gli Stakeholder della banca, senza che si verifichino influenze da parte dei partiti. Il sostegno alla Comunità prevede soluzioni destinate a Territori anche mediante la realizzazione di progetti complessi con elevata selezione nella scelta dei beneficiari e la possibile creazione di potenziali sinergie tra pubblico e privato.

(N.4) Come state gestendo una serie di buchi neri dell'UBI : visto che l'istituto fu sanzionato nel 2019 dalla Banca d'Italia con una multa da 1,2 milioni di euro per violazione della normativa antiriciclaggio, proprio per attività compiute negli anni delle denunce di Peroni, cioè quando faceva affari con la controllata lussemburghese (nata dalle ceneri delle attività offshore del Banco Ambrosiano) e avvalendosi della consulenza dell'ormai famigerato studio legale panamense ? Le attività di Ubi Trustee sono ancora documentate sul sito dell'ICIJ, il collettivo di giornalisti investigativi che ha studiato le carte di Mossack Fonseca, e le società legate a Ubi Trustee erano tutte di Panama (tranne una delle Isole Vergini Britanniche). All'epoca dei leak, un portavoce di Ubi disse che "la Banca non ha società controllate in Paesi quali quelli citati e nemmeno i nominativi indicati sono direttamente riconducibili a Ubi. È però possibile che siano state gestite delle operazioni dalla Banca per conto di propri clienti, nel rispetto della legislazione del Granducato". Non è che per caso si tratta sempre di azionisti "in chiaro" della banca di Massiah, che usavano le società offshore per le loro attività e hanno portato le loro azioni nel fondo Parvus, che casualmente entra in gioco proprio dopo la dismissione lampo di Ubi International? È difficile capire dove tracciare il confine tra clienti, azionisti e manager in Ubi. Un esempio perfetto è la famiglia bresciana dei Beretta, che da secoli produce le famose pistole e fucili da caccia. L'erede Pietro, a capo della holding, era infatti presidente della Ubi International, la società anonima lussemburghese da dove partivano gli affari con i paradisi fiscali, e intanto è stato per oltre 15 anni nei cda e nei consigli di sorveglianza di Banca Lomabarda e Piemontese, Banco di Brescia (entrambi confluiti in Ubi) e ovviamente di Ubi. È tuttora membro del cda, azionista e socio forte del Car, il patto sociale che controlla l'istituto con circa il 20%. 'Nel corso di un'assemblea di Ubi Banca del 2017, dopo ripetute domande da parte degli azionisti, il presidente del consiglio di sorveglianza di Ubi è stato costretto ad ammettere che la banca, nonostante tra i suoi soci abbia le istituzioni della Chiesa Cattolica, ha partecipato a operazioni nel settore delle armi per quasi 100 milioni di euro". le operazioni fatte attraverso il Lussemburgo non venivano rese note". Altro problemino all'incrocio tra Ubi, società offshore, manager e clienti è il caso Saras. La società petrolifera dei Moratti ha fatto operazioni sul greggio "estero su estero" attraverso Ubi, di cui presidente era ed è Letizia Moratti, moglie di Gian Marco. "Nonostante la segnalazione del responsabile interno dell'antiriciclaggio, Ubi avrebbe anticipato a Saras Trading Sa i soldi di una serie di operazioni estero su estero. Denaro arrivato prima nelle isole britanniche del Canale e da qui ripartito verso altre destinazioni. Non è ancora possibile dire con esattezza in quali paesi siano finiti tutti i soldi, ma i pm di Brescia hanno intanto avviato rogatorie in Turchia per accertare quali sono le società che hanno ricevuto parte del denaro". Quali altre operazioni sono state fatte attraverso le controllate estere, fino all'esplosione dello scandalo dei Panama Papers che ha costretto Ubi a vendere la sua divisione lussemburghese che aveva quasi 4 miliardi di raccolta, tra diretta e indiretta? C'è qualche legame tra Ubi

International e Parvus? Che controlli la banca preferiva fare le operazioni di suoi storici clienti attraverso società con sede in paesi dalle norme fiscali "dubbe"?

UBI Banca, tramite la funzione di Internal Audit, ha effettuato al tempo dei fatti le verifiche opportune in merito all'operatività realizzata con lo studio legale Mossack-Fonseca dalle controllate lussemburghesi UBI Banca International e UBI Trustee. Dai riscontri effettuati non sono emersi elementi di attenzione e le risultanze dell'attività di audit sono state fornite anche all'Autorità di Vigilanza.

(N.5) La divisione lussemburghese di Ubi, eredità della Banca Lombarda Sa (Ubi è nata nel 2007 dalla fusione di Bpu e Banca Monte Lombardia), è finita nel 2016 nello scandalo di evasione fiscale "Panama Papers": aveva avuto rapporti col controverso studio legale Mossak Fonseca. All'epoca, e fino alla chiusura, il presidente della International SA era il bresciano Pietro Gussalli Beretta, fondatore dello storica azienda di armi, uno degli industriali più importanti d'Italia, oggi è uno degli azionisti del patto Car di Ubi. La defunta International SA gestiva fondi: 2,4 miliardi di euro erano soldi diretti; altri 1,5 miliardi indirettamente per conto di terzi. Un mese dopo lo scoppio dei Panama Papers, ma la banca lombarda spiega che la decisione risaliva al 2014, Ubi annuncia la messa in vendita della International SA, poi perfezionata un anno dopo: il 2 novembre 2017 la controllata lussemburghese passa alla società di Zurigo EFG International. Due settimane dopo, il 16 novembre, Parvus comunica alle autorità che detiene il 5% di Ubi tramite contratti di equity swap, che fanno da schermo, legittimo, a sconosciuti azionisti. In base alle normative anti-riciclaggio, Parvus dovrebbe aver comunicato alla FCA il nome dei beneficiari dello swap: la Consob inglese conosce il nome, ma le informazioni non sono pubbliche. La domanda mia e del mercato, è capire dove sono emigrati i fondi che erano in gestione alla International Sa ?

Nell'ambito dell'operazione di cessione, come normalmente avviene, le masse gestite da UBI Banca International sono state trasferite a EFG International.

(N.6) È normale che la diocesi di Bergamo abbia azioni in una banca che fa compravendita di armi, che ha conti offshore a Panama per quasi 100 milioni di euro nel 2017, e nel 2020?

La domanda non è pertinente agli argomenti all'ordine del giorno.

(N.7) Ubi ha finanziato in Lussemburgo anche la vendita delle armi anche della famiglia Beretta?

UBI Banca aveva tra i propri clienti imprese produttrici di armi ad uso civile e imprese produttrici di beni e servizi ad alta tecnologia in ambito sia civile sia militare.

(N.8) La Banca d'Italia ha sanzionato la Banca per aver violato le normative antiriciclaggio ?

Intesa Sanpaolo non ha ricevuto sanzioni da Banca d'Italia per violazioni della normativa antiriciclaggio. In data 22 marzo 2019, Banca d'Italia aveva notificato un provvedimento nei confronti di UBI Banca concernente l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria di 1,2 milioni di euro.

(N.9) Non è pazzesco che soltanto il dieci per cento delle operazioni di UBI rispondano a norme basilari di trasparenza?

L'assetto dei processi e delle procedure di Intesa Sanpaolo è finalizzato ad assicurare la piena rispondenza dell'operatività alle normative di riferimento, ivi compresa la disciplina della trasparenza bancaria. Tale assetto è stato esteso all'operatività della clientela già di UBI Banca a seguito della migrazione informatica posta in essere il 12 aprile scorso.

(N.10) In particolare Ubi International potrebbe essere la chiave di volta per scoprire quali inconfessabili segreti si nascondono nei conti della banca (...) cosa avrebbe scoperto Peroni guardando nei conti di Ubi International, se non fosse stato bloccato? Grazie ai Panama e ai Paradise Papers è emerso che Ubi Banca aveva aperto infatti i conti e società in paradisi fiscali servendosi anche del famoso studio panamense Mossak Fonseca. Un altro soggetto avvolto tuttora dal mistero. Si insinua che Mercadante avvia l'operazione poche settimane dopo la vendita di Ubi international la branch lussemburghese di Ubi. Una vendita legata allo scandalo dei Panama Papers in cui Ubi compare con il braccio lussemburghese e i trust a essa collegati. Ubi si sbarazza della filiale lussemburghese e poco dopo ecco comparire del denaro investito nell'equity swap per un valore che supera i 200 milioni di euro. Mercadante lavora per sè e i suoi clienti americani o per qualcun altro, magari qualche socio forte bresciano bergamasco che non vuole comparire, Non compra direttamente nei titoli come fa la quasi totalità dei fondi d'investimento, ma monta un equity swap, cioè un contratto con una controparte che prevede lo scambio di flussi di dividendi e capital gain su azioni contro un tasso predefinito. Chi decide di investire 200 milioni in uno strumento che punta al rialzo futuro di Ubi?

Per quanto noto a Intesa Sanpaolo sulla base di informazioni pubblicamente disponibili, Edoardo Mercadante, socio fondatore del veicolo societario Parvus Asset Management Fund Europe

Limited ("Parvus") con sede a Londra (UK), aveva comunicato, in data 16 novembre 2017, ai sensi dell'art. 119 del Regolamento Emittenti, di detenere indirettamente per il tramite della società di gestione controllata Parvus, per effetto di vari contratti di swap con diverse scadenze, una posizione lunga complessiva con regolamento in contanti pari al 5,091% del capitale sociale di UBI Banca. Successivamente, in data 17 marzo 2020, Edoardo Mercadante, sempre attraverso la società di gestione Parvus, ha comunicato di avere incrementato la quota nel capitale sociale di UBI Banca al 7,933% e di avere stipulato un contratto di equity swap a valere sullo 0,705% del capitale sociale di UBI Banca, con scadenza 5 maggio 2020, portando la quota complessivamente detenuta al 8,638%.

(N.11) Quale è l'elenco delle 54 società che Ubi banca gestiva nei paradisi fiscali e sono ancora operative? Sul rispetto delle norme antiriciclaggio da parte di Ubi avanza dubbi persino lo studio Mossak Fonseca. Come emerge da alcune mail negli archivi dei Panama Papers, Mossak Fonseca avvia un procedura per bloccare conti e società di Ubi perché non aveva inviato la copia dei passaporti degli intestatari delle società . Lo ha fatto adempiendo agli obblighi sulla prevenzione antiriciclaggio ? Mossak Fonseca lancia addirittura l'allarme su alcune delle società di Ubi Trustee indicandole come "attività sospette". Le avete ri sanate ? C'era un problema di antiriciclaggio in Ubi? Mossack Fonseca redarguisce Ubi International dicendo state un po' esagerando.

UBI Trustee aveva richiesto in data 23 dicembre 2016 la chiusura dei contratti di propria clientela, con società veicolo di diritto panamense, allo studio Mossak Fonseca, che in data 26 gennaio 2017 ha fornito conferma della chiusura dei rapporti. La funzione Internal Audit di UBI Banca ha svolto controlli in merito all'operatività realizzata con lo studio legale Mossack-Fonseca dalle controllate lussemburghesi UBI Banca International e UBI Trustee. Dai riscontri effettuati non sono emersi elementi di attenzione e le risultanze dell'attività di audit sono state fornite anche dell'Autorità di Vigilanza.

(N.12) Su altre operazioni si è acceso un faro della Direzione Distrettuale Antimafia di Brescia. Si tratta di bonifici effettuati attraverso una società anonima svizzera la Saras Trading Sa, fondata dalla famiglia Moratti, poco dopo aver venduto l'Inter. Sotto indagine sono finiti oltre 50 milioni di euro fatti girare da Saras su conti esteri nel 2016 attraverso il gruppo Ubi Banca. Nonostante la segnalazione del responsabile interno dell'antiriciclaggio, Ubi avrebbe anticipato a Saras Trading Sa i soldi di una serie di operazioni estero su estero. Denaro arrivato prima nelle isole britanniche del Canale e da qui ripartito verso altre destinazioni. Non è ancora possibile dire con esattezza in quali paesi siano finiti tutti i soldi, ma i pm di Brescia, nelle indagini su Saras e Ubi Banca, hanno intanto avviato rogatorie in Turchia per accertare quali sono le società che hanno ricevuto parte del denaro. Altra pista seguita dagli investigatori è quella di anomale transazioni tra la Petraco, colosso russo del petrolio e Saras Trading Sa, sempre tramite Ubi. Che rapporto c'è tra Saras e la Banca? La Saras ha confermato di aver acquistato petrolio dalla Turchia, dal Kurdistan, dall'Iraq e anche da altre aree del Medio Oriente. E l'ha fatto, dice, con assoluta trasparenza e correttezza. Non specifica però perché ha utilizzato un veicolo finanziario e perché i soldi sono transitati attraverso dei paradisi fiscali. Ecco, abbiamo visto che un ruolo in tutta questa vicenda ce l'ha anche Ubi Banca, dove c'è donna Letizia Moratti che ha, indossa due panni, due vesti in questa vicenda: quella del presidente del consiglio di gestione, che è l'organo supremo di direzione della banca e quello di consorte dell'ex patron della Saras, Moratti appunto, del cliente. Ecco, in questa vicenda la normativa della Consob richiederebbe un ulteriore controllo approfondito da parte della banca, perché viene richiesto appunto di fare particolarmente attenzione quando tu hai tra i clienti qualcuno che ha un parente manager della stessa banca. E' stato fatto ?

La policy in materia di gestione dei conflitti di interesse in vigore in UBI Banca poneva il Gruppo Saras nella categoria dei soggetti per i quali erano previsti iter deliberativi dedicati e limiti negli importi massimi, applicandosi altresì le discipline in materia di parti correlate. Con riferimento alle operazioni tra Saras e Petraco con il Gruppo UBI, si fa presente che esse sono state di natura commerciale, regolate tramite transazioni di conto corrente, sempre a fronte di forniture di petrolio; Petraco ha inoltre operato appoggiandosi a banche europee di primario standing.

(N.13) Le complesse obbligazioni non quotate che hanno rivelato avere come sottostante, in alcuni casi, fatture emesse da società italiane operanti nei servizi sanitari verso lo Stato, controllate dalla 'ndrangheta, sono state costruite da una società con sede a Ginevra. Lo ha scritto un reportage del Financial Times, secondo cui la boutique CFE con sede in Svizzera e uffici a Lussemburgo, Londra e nel Principato di Monaco, ha costruito il veicolo dentro al quale sono state posti i contratti. Un miliardo di questi bond è stato venduto a investitori internazionali, anche italiani, tra il 2015 e il 2019. Questa società, il cui nome per esteso è Corporation Financière Européenne SA, è specializzata in operazioni strutturate sul debito, come si evince dal sito, piuttosto scarso di informazioni su chi siano i manager a guidare le attività o la proprietà dell'azienda. Facendo una ricerca incrociata su portali svizzeri specializzati in private banking, emerge che il consiglio di amministrazione è composto da Massimiliano Piunti e da Mario Cordoni. Managing director corporate & advisory è Marco Paternò Castello, un professionista laureato alla Bocconi che ha ricoperto il ruolo dal 2010 al 2019 di Senior manager per conto di Ubi Trustee S.A. Una nota di bilancio del 2008 del gruppo Ubi ricordava che, fra le controllate estere, vi era anche Corporation Financière Européenne SA, in mano per il 63,75% delle quote. E il nome e la carta intestata di Ubi Trustee, ancor oggi parte del gruppo bergamasco, oggetto in questi giorni di un'Ops da parte di Intesa Sanpaolo, emergono dallo stesso sito di CFE quando vengono riportati i dati contabili di alcuni bond. Per esempio, questo accade nell'operazione Iraq Paris Club, dove entrano in scena Ubi Trustee e Ubi Banca International nell'emissione di due tranches di obbligazioni che hanno come sottostante i debiti contratti dall'Iraq verso alcuni creditori, fra cui il governo austriaco. Un'operazione strutturata, che vede l'emissione di due tranches, da 11 e da 2 milioni di euro di bond con scadenza, rispettivamente, nel 2024 e nel 2028 e cedola annuale al 6%. CFE ha dichiarato al FT di non aver mai acquistato consapevolmente beni collegati ad attività criminali. Ha aggiunto di aver condotto una due diligence significativa sulle società che operano come intermediario finanziario e di aver fatto affidamento sui controlli di altri professionisti regolamentati che hanno gestito le fatture dopo la loro emissione in Calabria. Ha poi aggiunto che eventuali problemi legali emersi dopo l'acquisizione delle fatture sono stati immediatamente segnalati alle autorità italiane. Secondo il Financial Times, le obbligazioni legate ad ambienti della 'ndrangheta calabrese che erano riusciti a eludere i controlli antiriciclaggio sono state acquistate da uno dei maggiori istituti privati europei, Banca Generali, in una transazione in cui i servizi di consulenza sono stati forniti dal gruppo EY, che non era tenuto a svolgere le due diligence sulle attività di cartolarizzazione. A Class Cnbc, che ha contattato Banca Generali, il gruppo italiano ha risposto che il fatto è emerso in cronaca due anni fa e riferito al credito da 400 mila euro di un'azienda fornitrice del Sistema sanitario nazionale, ceduto attraverso un intermediario certificato da Banca d'Italia, che è stato acquisito insieme a un pacchetto di altri crediti da Banca Generali per

essere inseriti in un fondo chiuso. Fonti vicine alla banca segnalano che non sono state registrate perdite derivanti da questa operazione. Oggi Equita Sim, citando come fonte Banca Generali, ha scritto che la "note" in questione, collegata quindi ad una società coinvolta nell'inchiesta, sarebbe solo una delle 8mila sottoscritte per i propri clienti. Il pacchetto ("notes") di cui quel credito fa parte, da complessivi 32 milioni, è stato rilevato da CFE. Su questa società la banca svolge una due diligence che invece non è in condizione di fare sui singoli contratti sottostanti. E a sua volta CFE aveva ricevuto le certificazioni sui crediti da una società che li esamina (pare Ottima Mediazione srl, vigilata dalla Banca d'Italia). Il veicolo è stato avviato nel 2016 e l'operazione si è conclusa nel 2019 con l'incasso del credito. La Sim conclude che la notizia potrebbe ridurre l'interesse commerciale per questo tipo di prodotti, ma che possono essere facilmente sostituiti con altri. Ottima Mediazione, sedi a Bologna, Lamezia Terme e Napoli, è una società specializzata in mediazione creditizia e amministrata da Pietro Greco. Lavora a stretto contatto con ESC Group, che si definisce "leader nel subservicing per la gestione della fatturazione del settore sanitario e della pubblica amministrazione in Italia". Uffici a Bologna, Milano, Roma, Napoli, ha come ceo Alessandro Violi. Quali sono state le decisioni su questi titoli nel 2020 ?

UBI Trustee non è stata coinvolta nell'operazione di cartolarizzazione richiamata nell'articolo attribuito al Financial Times.

(N.14) AVETE ADOTTATO la ISO 37001 ed i Sistemi di Gestione Anti-Corruzione ?

A maggio 2019 Intesa Sanpaolo ha ricevuto, tra le prime banche in Europa, il certificato di conformità del suo sistema di gestione anticorruzione agli standard internazionali della normativa UNI ISO 37001. La certificazione, rilasciata da un ente terzo, è giunta al termine di un processo di analisi e verifica del sistema anticorruzione della Banca e ha riguardato tutte le operazioni e i servizi bancari e finanziari e ogni altra operazione strumentale o connessa al raggiungimento dello scopo sociale. Ad aprile 2020 e ad aprile 2021 Intesa Sanpaolo ha ottenuto la conferma della certificazione ISO 37001 Antibribery Management System, a seguito dei processi di verifica annuale (audit di mantenimento) da parte della società di certificazione incaricata.

(N.15) IL PRESIDENTE CREDE NEL PARADISO ?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

(N.16) SONO STATE CONTESTATE MULTE INTERNAZIONALI?

A livello internazionale, si segnalano per rilevanza due sanzioni a carico della controllata ungherese CIB, per un importo di complessivi 227.000 euro, irrogate dalla Banca Centrale a seguito

di ispezioni condotte in materia di governance, credito, requisiti patrimoniali, rischi operativi e servizi di investimento.

(N.17) SONO STATE FATTE OPERAZIONI DI PING-PONG SULLE AZIONI PROPRIE CHUSE ENTRO IL 31.12? CON QUALI RISULTATI ECONOMICI DOVE SONO ISCRITTI A BILANCIO?

Intesa Sanpaolo non effettua operazioni di trading su azioni proprie o su azioni di società controllate. Laddove, in forza di apposite autorizzazioni assembleari, essa abbia negoziato azioni proprie, lo ha fatto con le sole finalità e nei limiti deliberati, nonché nel pieno rispetto delle norme di legge. La Divisione IMI Corporate & Investment Banking, nell’ambito della sua attività ordinaria di “Capital Markets”, effettua attività di trading e market making su strumenti legati ai mercati azionari e a tale fine negozia azioni Intesa Sanpaolo, comunque nei limiti stabiliti da apposita delibera assembleare. I dati relativi alla negoziazione di azioni proprie sono riportati nella Parte F della Nota integrativa consolidata (Sezione B3 – pagina 553).

(N.18) A chi bisogna rivolgersi per proporre l’acquisto di cioccolatini promozionali, brevetti, marchi e startup?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

(N.19) Avete intenzione di realizzare iniziative in favore degli azionisti come i centri medici realizzati dalla BANCA D’ALBA ?

La Banca offre ai propri clienti il servizio XMeSalute che è gratuito per tutti i correntisti di Intesa Sanpaolo. Tramite questo servizio il cliente può prenotare online visite mediche, esami diagnostici, prestazioni odontoiatriche, fisioterapiche e pacchetti check up, in un ampio network di strutture sanitarie in tutta Italia facenti parte del network di Previmedical. Non sono previste iniziative diverse a favore degli azionisti.

(N.20) TIR: TASSO INTERNO DI REDDITIVITA’ MEDIO e WACC = TASSO INTERESSI PASSIVI MEDIO PONDERATO ?

Il tasso attivo medio complessivo di Gruppo sugli impieghi a clientela per l’anno 2020 è stato pari a 1,96%, calcolato come rapporto tra gli interessi attivi da clientela (fonte gestionale relativa al perimetro ISP) e la media trimestrale della voce “Finanziamenti vs clientela” reperibile alla pag. 114 del progetto di bilancio (Dato consolidato al netto Gruppo UBI). Il tasso passivo medio complessivo di Gruppo sulla raccolta da clientela per l’anno 2020 è stato pari a 0,12% calcolato come rapporto tra gli interessi passivi da clientela (fonte gestionale) e la media trimestrale della voce “Raccolta diretta Bancaria” reperibile alle pag. 120/121 del progetto di bilancio (Dato consolidato al netto Gruppo UBI). Si specifica che i dati sono riferiti al solo perimetro ISP (escluso UBI).

(N.21) AVETE INTENZIONE DI CERTIFICARVI BENEFIT CORPORATION ed ISO 37001?

A maggio 2019 Intesa Sanpaolo ha ricevuto, tra le prime banche in Europa, il certificato di conformità del suo sistema di gestione anticorruzione agli standard internazionali della normativa UNI ISO 37001. La certificazione, rilasciata da un ente terzo, è giunta al termine di un processo di analisi e verifica del sistema anticorruzione della Banca e ha riguardato tutte le operazioni e i servizi bancari e finanziari e ogni altra operazione strumentale o connessa al raggiungimento dello scopo sociale. Ad aprile 2020 e ad aprile 2021 Intesa Sanpaolo ha ottenuto la conferma della certificazione ISO 37001 Antibribery Management System, a seguito dei processi di verifica annuale (audit di mantenimento) da parte della società di certificazione incaricata. Per quanto concerne la certificazione B-Corp attualmente non viene effettuata.

(N.22) Avete intenzione di fare le assemblee anche via internet ?

Si richiama la risposta alla domanda n. 1

(N.23) A quanto sono ammontati i fondi europei per la formazione e per cosa li avete usati ?

Nel 2020, il Gruppo non ha ricevuto finanziamenti dai “fondi europei” per la formazione dei dipendenti.

(N.24) Avete in progetto nuove acquisizioni e/o cessioni ?

Nel mese di ottobre 2020 Fideuram – ISP PB, la Divisione Private Banking del Gruppo, REYL & Cie SA, gruppo bancario con sede a Ginevra, hanno concluso un accordo per la costituzione di una partnership strategica: Fideuram – ISP PB acquisirà una partecipazione del 69% in REYL e conferirà la propria controllata bancaria svizzera Intesa Sanpaolo Private Bank (Suisse) Morval (ISPBM) a REYL. Una volta finalizzata l’operazione – che è soggetta alle consuete approvazioni regolamentari e si prevede potrà essere completata entro la prima metà del 2021 – ISPBM sarà incorporata in REYL. Nel mese di novembre 2020 UBI Banca ha sottoscritto un accordo con il Gruppo Aviva Vita finalizzato allo scioglimento anticipato della partnership nel settore della distribuzione dei prodotti assicurativi nei rami vita, tramite la quale la Banca aveva acquisito una partecipazione del 20% nel capitale sociale di Aviva Vita. L’accordo ha inoltre previsto l’esercizio dell’opzione call detenuta da UBI Banca per l’acquisto del restante 80% del capitale sociale della partecipata. Un accordo analogo è stato sottoscritto nel dicembre 2020 con il Gruppo Cattolica Assicurazioni con il quale UBI Banca aveva in essere degli accordi di bancassurance vita tramite la società Lombarda Vita della quale la Banca detiene il 40% del capitale sociale. Anche in questo caso l’accordo è finalizzato allo scioglimento anticipato della partnership e all’esercizio dell’opzione da parte di UBI Banca per l’acquisto del restante 60% del capitale sociale. L’esecuzione dell’esercizio delle opzioni è condizionata al rilascio delle necessarie autorizzazioni delle competenti autorità di vigilanza ed è prevista entro il secondo trimestre del 2021. Nel mese di febbraio 2021 Intesa Sanpaolo Vita ha siglato un memorandum of understanding con BNP Paribas Cardif, che contiene gli elementi

essenziali di un successivo accordo definitivo che disciplinerà l'acquisto del 100% di Cargeas Assicurazioni S.p.A., compagnia assicurativa danni operante nel settore della bancassicurazione, prevalentemente tramite la rete bancaria di UBI Banca. Il perfezionamento dell'operazione è atteso nella prima metà del 2021 ed è subordinato al rilascio delle necessarie autorizzazioni da parte delle competenti autorità. Nel mese di marzo 2021 UBI Banca ha concluso l'acquisto del 35% di Pramerica SGR da Prudential Financial, Inc., portando al 100% la propria partecipazione. Nel mese di febbraio 2021 è divenuta efficace la cessione a BPER Banca del ramo d'azienda ex UBI Banca, mentre il trasferimento degli sportelli di proprietà di Intesa Sanpaolo avrà efficacia nel mese di giugno 2021. Nel mese di gennaio 2021 Intesa Sanpaolo ha sottoscritto con Banca Popolare della Puglia e della Basilicata un accordo per la cessione a quest'ultima di un ramo d'azienda composto da 17 filiali con autonomia contabile e 9 punti operativi di UBI Banca. L'operazione è subordinata alle autorizzazioni previste dalla Legge, con perfezionamento atteso entro la fine del primo semestre 2021.

(N.25) Il gruppo ha cc in paesi ad alto rischio extra euro?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha in essere un numero esiguo di conti di corrispondenza con enti creditizi aventi sede in alcuni dei Paesi terzi ad alto rischio come individuati dal Regolamento delegato (UE) 2016/1675.

(N.26) Avete intenzione di trasferire la sede legale in Olanda e quella fiscale in GB ?se lo avete fatto come pensate di comportarvi con l'uscita della GB dall'EU ?

No.

(N.27) Avete intenzione di proporre le modifiche statutarie che raddoppiano il voto ?

La Banca allo stato attuale non ritiene di proporre all'Assemblea degli azionisti l'introduzione dell'istituto del 'voto maggiorato' ai sensi dell'art. 127-quinquies del TUF.

(N.28) Avete call center all'estero ? se si dove, con quanti lavoratori, di chi e' la proprietà?

Si riportano di seguito i call centers di proprietà delle Banche Estere afferenti alla Divisione International Subsidiary Banks al 31.12.2020: - Egitto - Alexbank: 30 risorse; - Serbia - Banca Intesa Beograd: 33 risorse; - Slovenia - Intesa Sanpaolo Bank: 9 risorse; - Ungheria - CIB Bank: 112 risorse; - Albania - ISP Albania: 8 risorse; - Bosnia Erzegovina - ISP BiH: 7 risorse; - Romania - ISP Romania: 0 risorse (esternalizzato); - Croazia - PBZ: 60 risorse; - Slovacchia - VUB Banka: 189 risorse; - Ucraina - Pravex: 22 risorse; - Moldova - Eximbank: 3 risorse; Totale risorse impiegate n.473

(N.29) Siete iscritti a Confindustria ? se si quanto costa ? avete intenzione di uscirne ?

Intesa Sanpaolo non è associata a Confindustria, ma aderisce a cinque organizzazioni del sistema confindustriale: - UNINDUSTRIA - Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma, Frosinone, Latina, Rieti e Viterbo. Intesa Sanpaolo è associata a Unindustria fin dalla fondazione nel 2011, essendo già dal 2007 aderente all'Unione degli Industriali di Roma (UIR) che, appunto nel 2011, si è fusa con le altre quattro Associazioni territoriali del Lazio. - ASSOLOMBARDA Confindustria Milano Monza e Brianza. Intesa Sanpaolo è associata ad ASSOLOMBARDA dal gennaio 2016. - CONFINDUSTRIA FIRENZE. Intesa Sanpaolo è associata dal febbraio 2019, a seguito della fusione per incorporazione di C.R. Firenze e Cassa di Risparmio di Pistoia e della Lucchesia. - CONFINDUSTRIA TOSCANA- NORD, associazione nata nel 2015 dalla fusione delle Associazioni degli industriali di Lucca, Pistoia e Prato. Intesa Sanpaolo è associata dal febbraio 2019, a seguito della fusione per incorporazione di C.R. Firenze e Cassa di Risparmio di Pistoia e della Lucchesia. - CONFINDUSTRIA ASSAFRICA & MEDITERRANEO. È l'Associazione imprenditoriale specializzata del Sistema Confindustria che riunisce, rappresenta e supporta le imprese italiane operanti o interessate a svilupparsi nei 70 Paesi del Mediterraneo, Africa e Medio Oriente. Intesa Sanpaolo è associata ad ASSAFRICA e MEDITERRANEO dal 2004.

(N.30) Come e' variato l'indebitamento e per cosa ?

I seguenti dati indicano l'evoluzione nel corso del 2020 della composizione della raccolta diretta del Gruppo (importi in miliardi di euro e dati 2020 vs 2019): - Conti correnti e depositi: wholesale 10 vs 7 e Retail 352 vs 310; - PCT e prestito titoli: wholesale 1 vs 5 e Retail 0 vs 0; - Senior bonds: wholesale 33 vs 40 e Retail 7 (circa il 42% collocato presso clienti Private Banking) vs 9 (circa il 41% collocato presso clienti Private Banking) - Covered bonds: wholesale 12 vs 12 e Retail 0 vs 0 - Funding istituzionale a breve termine: wholesale 10 vs 14 e Retail 0 vs 0 - Passività subordinate: wholesale 7 vs 7 e Retail 3 (interamente collocati presso clienti Private Banking) vs 2 (interamente collocati presso clienti Private Banking) - Altra raccolta: wholesale 2 vs 2 e Retail 20 vs 18.

(N.31) A quanto ammontano gli incentivi incassati come gruppo suddivisi per tipologia ed entità?

Se l'azionista intende riferirsi ai Contributi pubblici ricevuti, a pag. 230 del Bilancio 2020, è specificato che nell'articolo 35 del Decreto Legge n. 34/2019 ('decreto crescita'), convertito dalla Legge n. 58/2019, è stata introdotta una riformulazione della disciplina di trasparenza delle erogazioni pubbliche contenuta nell'articolo 1, commi 125-129 della legge n. 124/2017. La riformulazione ha indicato come oggetto degli obblighi di trasparenza le informazioni relative a sovvenzioni, sussidi, vantaggi, contributi o aiuti, in denaro o in natura, "non aventi carattere generale e privi di natura corrispettiva, retributiva o risarcitoria", effettivamente erogati dalle pubbliche amministrazioni nonché dai soggetti di cui all'articolo 2-bis del decreto legislativo n. 33/2013. Alla luce di tale riformulazione, ulteriori chiarimenti interpretativi intervenuti con la circolare Assonime n. 32 del 23 dicembre 2019 hanno confermato che oggetto dell'obbligo di trasparenza sono le attribuzioni di vantaggi economici derivanti da un rapporto bilaterale tra un

soggetto pubblico e uno specifico beneficiario. Sono espressamente escluse le somme percepite dall'impresa a titolo di corrispettivo per una prestazione svolta o a titolo di retribuzione per un incarico ricevuto oppure dovute a fine risarcitori. Sono altresì esclusi i vantaggi economici ricevuti in applicazione di un regime generale, quali ad esempio agevolazioni fiscali o contributi accessibili a tutti i soggetti che soddisfano determinate condizioni. In considerazione di quanto sopra, nell'esercizio 2020 non risultano per le Società italiane del Gruppo Intesa Sanpaolo fattispecie da segnalare. Per completezza informativa, si rinvia anche al Registro Nazionale degli Aiuti di Stato, pubblicamente consultabile sul relativo sito internet, nel quale sono pubblicate le misure di Aiuto e i relativi Aiuti individuali concessi e registrati nel sistema dai Soggetti gestori, ancorché per le società italiane del Gruppo le fattispecie ivi indicate per l'anno 2020 non rappresentino, alla luce di quanto sopra, oggetto degli obblighi di trasparenza in bilancio di cui ai commi 125 e 125-bis.

(N.32) Da chi e' composto l'odv con nome cognome e quanto ci costa ?

La composizione dell'Organismo di Vigilanza in carica e l'importo dei compensi corrisposti ai suoi membri sono rispettivamente pubblicati all'interno della Relazione sul governo societario e della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, disponibili sul sito internet della Società.

(N.33) Quanto costa la sponsorizzazione il Meeting di Rimini di CI ed EXPO 2015 o altre? Per cosa e per quanto ?

Per motivi di riservatezza non si è tenuti a fornire dati e valutazioni di dettaglio. Con riferimento a Expo 2015 precisiamo che la partecipazione di Intesa Sanpaolo come Global Banking Partner si è rivelata una scelta strategica, favorita dai seguenti fattori: capacità di interpretare in modo nuovo e attivo la sponsorizzazione e di andare oltre il ruolo operativo, scelta di realizzare uno spazio ricco di contenuti e di offrire un'opportunità unica alle imprese clienti.

Alla chiusura del progetto EXPO, i costi sostenuti sono stati compensati dai ritorni di comunicazione e immagine che includono i benefici derivanti dalla partnership, le attività sviluppate nel sito espositivo e la loro diffusione, le attività di comunicazione realizzate a supporto.

(N.34) POTETE FORNIRMI L'ELENCO DEI VERSAMENTI e dei crediti AI PARTITI, ALLE FONDAZIONI POLITICHE, AI POLITICI ITALIANI ED ESTERI?

Secondo policy interne non possono essere destinatari di erogazioni liberali e sponsorizzazioni i partiti e i movimenti politici e le loro articolazioni organizzative. Per quanto concerne i finanziamenti a partiti politici, associazioni collaterali e singoli candidati, apposite regole precisano che l'unica forma di sostegno creditizio in loro favore, riservata alla competenza del Consiglio di Amministrazione, è costituita dall'anticipazione su base annuale della "contribuzione 2x1000" a fronte della cessione, da notificarsi ai sensi di legge, delle somme spettanti ai partiti a valere su tale forma di contribuzione. Nel 2020 non sono stati concessi finanziamenti della specie.

(N.35) AVETE FATTO SMALTIMENTO IRREGOLARE DI RIFIUTI TOSSICI ?

No

(N.36) QUAL'E' STATO L' investimento nei titoli di stato, GDO, TITOLI STRUTTURATI ?

Nella tabella riportata a pag. 519 del Fascicolo "Bilanci 2020", nella parte E della Nota integrativa consolidata nell'ambito delle informazioni sui rischi, sono indicati gli investimenti effettuati dal Gruppo in titoli di Stato dei Paesi UE e di Paesi non UE. La parte assolutamente prevalente di questi investimenti è in titoli dello Stato italiano. Di un certo rilievo, ma su valori assoluti di molto inferiori, sono anche gli investimenti in titoli di Spagna, Francia e Germania per quanto riguarda i Paesi UE e gli investimenti in titoli U.S.A. per quanto riguarda i Paesi non UE. Nella tabella sono indicati pure gli impieghi per cassa nei confronti di Stati, con massima parte del rischio concentrata sullo Stato italiano. Quanto ai titoli strutturati iscritti in bilancio, il loro ammontare a fine 2020 a livello consolidato è di 3.217 milioni, di cui 3.148 milioni relativi all'attività bancaria (di cui 1.337 milioni iscritti nella Voce 20 "Attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico" tra le Attività finanziarie detenute per la negoziazione; 12 milioni iscritti nella medesima voce tra le Altre attività obbligatoriamente valutate al fair value; 97 milioni iscritti nella Voce 30 "Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva, 1.702 milioni iscritti nella Voce 40 "Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato") e 69 milioni relativi all'operatività assicurativa (di cui 23 milioni iscritti tra le Attività finanziarie valutate al fair value e 46 milioni iscritti tra Attività finanziarie disponibili per la vendita del comparto assicurativo). L'informativa sui CDO e sugli altri prodotti strutturati di credito è fornita a pag. 520 del Bilancio, sulla base di un perimetro più ampio di quello previsto dalla Banca d'Italia per la compilazione della Nota integrativa.

(N.37) Quanto e' costato lo scorso esercizio il servizio titoli ? e chi lo fa ?

Dove per "servizio titoli" si intenda l'attività di tenuta e gestione del Libro Soci si informa che tali attività vengono gestite "in house" (mediante l'utilizzo di apposito software fornito da outsourcer specializzato) dall'Ufficio Soci e Gestione Assemblee; non è pertanto agevole l'estrapolazione del relativo costo.

(N.38) Sono previste riduzioni di personale, ristrutturazioni ? delocalizzazioni ?

Tutti i recenti Piani Industriali si sono posti come obiettivo, continuando a valorizzare e investire sulle persone quale fattore chiave di successo, l'ulteriore miglioramento della Banca attraverso la sfida digitale, la semplificazione del modello operativo, l'ottimizzazione della presenza territoriale e la semplificazione societaria. Anche l'integrazione di UBI Banca nel Gruppo sarà gestita, per quanto riguarda l'efficientamento dell'organico, mediante uscite di carattere esclusivamente volontario, parzialmente compensate da assunzioni, così come definito negli accordi sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali, e attraverso la riqualificazione e il riutilizzo del personale su attività ad alto valore aggiunto. Non sono previste delocalizzazioni.

(N.39) C'è un impegno di riacquisto di prodotti da clienti dopo un certo tempo ? come viene contabilizzato ?

Non c'è un impegno di riacquisto di prodotti da Clienti dopo il perfezionamento del contratto. Per quanto riguarda i prodotti di finanziamento è prevista contrattualmente la facoltà per il Cliente di chiederne l'estinzione anticipata (parziale o totale) che, in alcuni casi, non prevede penali.

(N.40) Gli amministratori attuali e del passato sono indagati per reati ambientali, RICICLAGGIO, AUTORICLAGGIO O ALTRI che riguardano la società ? CON QUALI POSSIBILI DANNI ALLA SOCIETA' ?

Nessun Consigliere di Intesa Sanpaolo è interessato da provvedimenti penali che possano inficiare i requisiti di idoneità alla carica, neppure per fattispecie di reato in materia ambientale o di riciclaggio.

(N.41) Ragioni e modalità di calcolo dell'indennità di fine mandato degli amministratori.

I Consiglieri di Amministrazione - eccetto il Consigliere Delegato che è anche Direttore Generale - non intrattengono un rapporto inquadabile tra i rapporti di lavoro subordinato con la Banca. Non sussistono accordi che prevedano che la Banca sia tenuta a pagare nei loro confronti indennità in caso di dimissioni né che l'incarico cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Al Consigliere Delegato e Direttore Generale, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, si applicano i criteri e i limiti massimi per la determinazione dell'indennità dovuta secondo quanto previsto dalle politiche di remunerazione del personale.

(N.42) Chi fa la valutazione degli immobili? Quanti anni dura l'incarico ?

Le valutazioni degli immobili vengono commissionate secondo necessità, con incarichi specifici a primarie Società di caratura nazionale e internazionale.

(N.43) Esiste una assicurazione D&O (garanzie offerte importi e sinistri coperti, soggetti attualmente coperti, quando è stata deliberata e da che organo, componente di fringe-benefit associato, con quale broker è stata stipulata e quali compagnie la sottoscrivono, scadenza ed effetto scissione su polizza) e quanto ci costa ?

Esiste una polizza D&O rinnovata annualmente e stipulata con AIG, primaria compagnia di assicurazioni (e individuata con il supporto del broker internazionale AON), a tutela di tutti i dirigenti del Gruppo Intesa-Sanpaolo, dei consiglieri di tutte le società consolidate e di tutti i rappresentanti di Intesa Sanpaolo nei Consigli di Amministrazione delle società non consolidate. Per le coperture e i massimali previsti, si rinvia a quanto descritto nella Relazione sulle Remunerazioni. Una proposta di revisione delle modalità di rinnovo è all'odg assembleare.

(N.44) Sono state stipulate polizze a garanzia dei prospetti informativi (relativamente ai prestiti obbligazionari)?

No

(N.45) Quali sono gli importi per assicurazioni non finanziarie e previdenziali (differenziati per macroarea, differenziati per stabilimento industriale, quale struttura interna delibera e gestisce le polizze, broker utilizzato e compagnie)?

Sono stipulate polizze a tutela delle Risorse Umane, del patrimonio immobiliare, informatico e artistico, per danni a terzi e/o a clienti per una spesa complessiva di 30 milioni/annui. Le polizze sono deliberate secondo gli importi e le competenze previste dalla normativa che regola le spese e gli investimenti. Le compagnie di assicurazioni vengono individuate con il supporto del broker internazionale AON.

(N.46) VORREI SAPERE Quale è l'utilizzo della liquidità (composizione ed evoluzione mensile, tassi attivi, tipologia strumenti, rischi di controparte, reddito finanziario ottenuto, politica di gestione, ragioni dell'incomprimibilità, quota destinata al TFR e quali vincoli, giuridico operativi, esistono sulla liquidità)

La gestione della liquidità è improntata a principi di massima prudenza con l'obiettivo di mantenere un profilo solido e adeguato misurato su base giornaliera, in base alle condizioni di mercato e all'applicazione di scenari di stress orientati a simulare situazioni di shock sistemico e a prevenire criticità di tipo idiosincratico. Le posizioni di rischio così come evidenziate dal processo di misurazione del Risk Management costituiscono il riferimento in base al quale le Funzioni deputate alla gestione della liquidità operano al fine di rispettare i limiti imposti dalle "Linee guida di governo del rischio di liquidità di Gruppo": al riguardo si segnala che il posizionamento del Gruppo risulta compliant con gli obiettivi normativi a regime di "Liquidity Coverage Ratio (LCR)" e di "Net Stable Funding Ratio (NSFR)" che pongono rispettivamente regole molto prudenziali nella gestione della liquidità di breve e strutturale. Per la liquidità di breve, l'LCR prevede anche che il Gruppo detenga delle riserve in forma di High Quality Liquid Asset (HQLA). Prudenzialmente a tali riserve non concorrono gli HQLA detenuti da controllate estere soggette a vincoli di trasferibilità degli asset. Premesso che la posizione di liquidità del Gruppo varia in corso di mese in relazione alle scadenze tecniche legate essenzialmente alla dinamica dei pagamenti effettuati e ricevuti dalla Tesoreria anche per conto della clientela, rileviamo che gli indicatori di liquidità si sono sempre ampiamente mantenuti al di sopra dei limiti assegnati. A dicembre 2020, il Gruppo poteva contare su un ammontare di riserve di liquidità disponibili a pronti di circa € 195 miliardi, di cui circa € 170 miliardi costituiti da HQLA. Il rigore nella definizione e nella misurazione dei rischi, il rispetto dei limiti nello svolgimento dell'operatività giornaliera, l'informativa agli organi decisionali e l'osservanza delle norme in materia supportano in modo documentato lo sforzo che il Gruppo compie quotidianamente per assicurare solidità finanziaria e regolare svolgimento delle attività anche in condizioni di mercato perturbate. L'utilizzo della liquidità è comunque disciplinato da un

articolato sistema di TIT (Tassi interni di trasferimento) approvato dal Consiglio e basato sulle best practice internazionali avvalendosi dei modelli interni nel rispetto dei requisiti regolamentari.

(N.47) VORREI SAPERE QUALI SONO GLI INVESTIMENTI PREVISTI PER LE ENERGIE RINNOVABILI, COME VERRANNO FINANZIATI ED IN QUANTO TEMPO SARANNO RECUPERATI TALI INVESTIMENTI.

Il Gruppo utilizza energia elettrica proveniente già per oltre l'84% del consumo totale da fonti rinnovabili.

(N.48) Vi e' stata retrocessione in Italia/estero di investimenti pubblicitari/sponsorizzazioni ?

Le retrocessioni nell'ambito pubblicitario sono denominate diritti di negoziazione (o sconti) sull'acquisto degli spazi pubblicitari. Tali diritti sono riconosciuti dagli editori e/o concessionarie al centro media, fornitore incaricato dalla Banca ad effettuare gli acquisti sul mercato. Il centro media è autorizzato a trattare con i mezzi di diffusione (Editori e/o Concessionarie) i diritti relativamente ai budget pubblicitari della Banca e retrocede alla banca stessa il 100% di tali diritti. Tale attività è resa dal Gruppo trasparente ed è normata dal contratto in essere con il centro media nonché documentata con rendicontazione finale. Non esistono invece retrocessioni nell'ambito delle Sponsorizzazioni.

(N.49) Come viene rispettata la normativa sul lavoro dei minori ?

Intesa Sanpaolo non ha alle proprie dipendenze personale minorenni.

(N.50) E' fatta o e' prevista la certificazione etica SA8000 ENAS ?

Attualmente non viene effettuata. Nell'ambito del processo di attuazione e governo del Codice Etico viene effettuata una valutazione di parte terza ai sensi dei principi e dei contenuti della norma ISO 26000, linee guida internazionali dedicate alla implementazione e alla valutazione della responsabilità sociale e ambientale. L'attestazione sul livello di governo della CSR nel Gruppo Intesa Sanpaolo (disponibile sul sito internet di Gruppo https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/sostenibilit%C3%A0/dcnf-2020/ita/Attestazione_BV_2020_ita.pdf) espone la metodologia applicata e i risultati, valutando separatamente l'ambito che si riferisce al rispetto dei diritti umani. La valutazione di gennaio 2021, con attribuzione di un rating alla governance della CSR di Intesa Sanpaolo, ha raggiunto il livello più elevato previsto dalla scala, con un punteggio di 45/45 ed un giudizio qualitativo corrispondente a "Coerente ed eccellente".

(N.51) Finanziamo l'industria degli armamenti ?

In coerenza con i valori e i principi espressi nel Codice Etico, a tutte le entità del Gruppo Intesa Sanpaolo è vietato ogni tipo di attività bancaria o di finanziamento connessa con la produzione/commercializzazione di armi controverse e/o bandite da trattati internazionali, quali: (i) armi nucleari, biologiche e chimiche; (ii) bombe a grappolo e a frammentazione; (iii) armi contenenti uranio impoverito; (iv) mine terrestri anti-persona.

(N.52) vorrei conoscere POSIZIONE FINANZIARIA NETTA DI GRUPPO ALLA DATA DELL'ASSEMBLEA CON TASSI MEDI ATTIVI E PASSIVI STORICI.

La posizione interbancaria netta al 31 dicembre 2020 ha presentato uno sbilancio negativo di oltre 8 miliardi (11 miliardi escludendo i rapporti interbancari ascrivibili al Gruppo UBI). Su basi omogenee si evidenzia una significativa riduzione rispetto allo sbilancio di 56 miliardi rilevato a inizio anno, in conseguenza dell'espansione dei crediti verso banche. I debiti verso banche, pari a 99 miliardi, includono un'esposizione di 71 miliardi verso la BCE. Includendo l'operatività del Gruppo UBI, i valori salgono rispettivamente a 116 miliardi per i debiti verso controparti bancarie e a 83 miliardi per l'esposizione verso la Banca Centrale Europea. Il dato al 31 marzo 2021 sarà comunicato il prossimo 5 maggio.

(N.53) A quanto sono ammontate le multe Consob, Borsa ecc di quale ammontare e per cosa ?

Nel 2020 non sono state comminate multe alla Società da parte di Banca d'Italia, Consob e Borsa.

(N.54) Vi sono state imposte non pagate ? se sì a quanto ammontano? Gli interessi ? le sanzioni ?

Eventuali debiti in essere riguardano adempimenti nei termini. Non può escludersi l'esistenza di insoluti di importo non significativo. La Banca monitora in modo costante gli scaduti nei confronti dell'Erario ed ottiene periodicamente dall'Amministrazione finanziaria un certificato dei cd. carichi pendenti, che attesta la regolarità della sua posizione fiscale.

(N.55) vorrei conoscere : VARIAZIONE PARTECIPAZIONI RISPETTO ALLA RELAZIONE IN DISCUSSIONE.

Partecipazioni di controllo Nel 2020, in linea con quanto indicato nel Piano d'Impresa 2018-2021, è proseguito il processo di semplificazione societaria del Gruppo ISP, che ha portato ad una riduzione di nr. 13 controllate (-12% yoy), di cui 5 fusioni (Banca IMI, PBZ Nekretnine, Morval SIM, ISP House Immo e Neva Finventures), 4 cessioni (Autostrade Lombarde, Brebemi, Argentea e ISP Sec Srl), 4 liquidazioni (CIB Factor Fin. Services, Morval Vonwiller AM, Southern Group, ISP Sec SA). Considerando i 4 nuovi ingressi (RBM Salute, Intesa Sanpaolo Rent ForYou, Soc. Benefit Cimarosa1, ISP Qingdao Service Company) e al netto del Gruppo UBI (18 nuovi ingressi, compresa UBI Banca),

si perviene ad una riduzione del 9% del portafoglio (yoy), senza tenere conto del Gruppo Risanamento. Partecipazioni di minoranza Nel 2020, sempre al netto del Gruppo UBI, è proseguita altresì la semplificazione del portafoglio di minoranza con riduzione netta della numerosità di nr. 17 investimenti (-6% yoy); fra queste la principale è stata AM InvestCo (cessione 5,6% per € 59 mln). Il valore di bilancio degli investimenti è incrementato del 29% principalmente per effetto dell'ingresso e di Nexi (€ 1.074 mln). L'importo investito al 31.12.2020 è pari a € 2,9 mld, senza tenere conto di Banca d'Italia. Con l'acquisizione del Gruppo UBI sono entrate nel portafoglio nr. 119 nuove minoranze per un valore di carico di € 531 mln; l'importo investito complessivo è pari a € 3,4 mld.

(N.56) vorrei conoscere ad oggi MINUSVALENZE E PLUSVALENZE TITOLI QUOTATI IN BORSA ALL'ULTIMA LIQUIDAZIONE BORSISTICA DISPONIBILE

In termini generali i titoli quotati sono quelli riconducibili al livello 1 di Fair value. I titoli dell'operatività bancaria (valutati ai sensi dell'IFRS 9) classificati nelle categorie delle Attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico, che si declinano in detenute per la negoziazione, designate al fair value e obbligatoriamente valutate al fair value (pagg. da 287 a 290 del bilancio 2020), unitamente alle Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva (pag. 290-292) sono, come indicato nelle Politiche contabili, valutati già in bilancio al Fair value. Quindi tutte le plus e minusvalenze sono rilevate contabilmente e non si registrano plus e minusvalenze latenti. Per i titoli classificati tra le Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva, a pag. 553 sono riportate le Riserve di patrimonio netto rilevate per effetto della valutazione al fair value con indicazione delle riserve positive e negative relative ai titoli di debito e ai titoli di capitale, complessivamente pari a +700 mln e -601 mln. Il fair value dei titoli di debito di livello 1 inclusi tra le Attività valutate al costo ammortizzato (separatamente per banche e clientela) è riportato a pag. 298-299. Le plus e le minusvalenze registrate nel 2020 sono esposte alle pagine da 383 a 385 separatamente per le diverse categorie di attività finanziarie valutate al fair value; in particolare: 154 mln per i titoli di debito e 23 mln per i titoli di capitale inclusi tra le attività di negoziazione, e -135 mln e +15 mln rispettivamente per i titoli di debito e per i titoli di capitale obbligatoriamente valutati al fair value con impatto al conto economico. Quanto ai titoli dell'operatività assicurativa (valutati ai sensi dello IAS 39), per le attività finanziarie valutate al fair value occorre fare riferimento alle Attività detenute per la negoziazione, alle Attività valutate al fair value (fair value option) ed alle Attività disponibili alla vendita (da pag. 292 a pag. 295). Per queste ultime, l'effetto della valutazione è rilevato, secondo lo IAS 39, a patrimonio netto e le relative riserve da valutazione dell'operatività assicurativa per titoli di debito e titoli di capitale sono complessivamente pari a +720 milioni. Le plus e minusvalenze registrate nel 2020 sono esposte alle pagg. 387 e 388 separatamente per le diverse categorie di attività finanziarie valutate al fair value: in particolare: 2 mln per i titoli di debito inclusi tra le attività di negoziazione e 26 mln e 107 mln rispettivamente per i titoli di debito e i titoli di capitale valutati al fair value.

(N.57) vorrei conoscere da inizio anno ad oggi L'ANDAMENTO DEL FATTURATO per settore.

Come è noto, il Gruppo Intesa Sanpaolo è strutturato per "Divisioni" operative. La divisionalizzazione dei risultati economici viene effettuata trimestralmente, in corrispondenza con il Bilancio, la Semestrale ed i Resoconti trimestrali. A pagina 585 del fascicolo "Bilanci 2020" sono riportati i conti economici divisionali per l'esercizio, nei quali è indicato l'ammontare dei "Proventi operativi netti" per singola Divisione (il "fatturato" è una misura tipica di aziende manifatturiere e commerciali). Le risultanze del primo trimestre 2021 verranno comunicate il prossimo 5 maggio.

(N.58) vorrei conoscere ad oggi TRADING SU AZIONI PROPRIE E DEL GRUPPO EFFETTUATO ANCHE PER INTERPOSTA SOCIETA' O PERSONA SENSI ART.18 DRP.30/86 IN PARTICOLARE SE E' STATO FATTO ANCHE SU AZIONI D'ALTRE SOCIETA', CON INTESTAZIONE A BANCA ESTERA NON TENUTA A RIVELARE ALLA CONSOB IL NOME DEL PROPRIETARIO, CON RIPORTI SUI TITOLI IN PORTAFOGLIO PER UN VALORE SIMBOLICO, CON AZIONI IN PORTAGE.

Intesa Sanpaolo non effettua operazioni di trading su azioni proprie o su azioni di società controllate. Laddove, in forza di apposite autorizzazioni assembleari, essa abbia negoziato azioni proprie, lo ha fatto con le sole finalità e nei limiti deliberati, nonché nel pieno rispetto delle norme di legge. La Divisione IMI Corporate & Investment Banking, nell'ambito della sua attività ordinaria di "Capital Markets", effettua attività di trading e market making su strumenti legati ai mercati azionari e a tale fine negozia azioni Intesa Sanpaolo, comunque nei limiti stabiliti da apposita delibera assembleare. I dati relativi alla negoziazione di azioni proprie sono riportati nella Parte F della Nota integrativa consolidata (Sezione B3 – pagina 553).

(N.59) vorrei conoscere PREZZO DI ACQUISTO AZIONI PROPRIE E DATA DI OGNI LOTTO, E SCOSTAMENTO % DAL PREZZO DI BORSA

Come risulta dalla tabella di pag. 553 della Nota integrativa consolidata, nel corso del 2020 – su base consolidata – sono state acquistate n. 32.416.226 azioni ordinarie, pari a circa lo 0,167% del capitale sociale. La Divisione IMI Corporate & Investment Banking, nell'ambito della sua attività ordinaria di "Capital Markets", effettua attività di trading e market making su strumenti legati ai mercati azionari e a tale fine negozia azioni Intesa Sanpaolo, comunque nei limiti stabiliti da apposita delibera assembleare. I dati relativi alla negoziazione di azioni proprie sono riportati nella Parte F della Nota integrativa consolidata (Sezione B3). Con specifico riferimento all'acquisto di azioni a servizio dei piani di incentivazione, si evidenzia che – come riportato nella Parte I della Nota integrativa consolidata (pag. 581) – in relazione ai risultati dell'esercizio 2019 e in attuazione della delibera assembleare del 27 aprile 2020, il 16, 17 e 18 novembre 2020, il Gruppo ha complessivamente acquistato – tramite la propria Divisione IMI Corporate & Investment Banking – n. 25.400.000 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (pari allo 0,13% circa del capitale sociale della Capogruppo) a un prezzo medio di acquisto per azione pari a 1,852 euro, per un controvalore totale di 47.046.279 euro. Il programma di acquisto è altresì al servizio del Piano di Incentivazione 2018-2021 destinato ai Consulenti Finanziari delle Reti Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking

e Sanpaolo Invest nonché dell'eventuale corresponsione di compensi riconosciuti a Risk Taker in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. Severance), come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza

(N.60) vorrei conoscere NOMINATIVO DEI PRIMI 20 AZIONISTI PRESENTI IN SALA CON LE RELATIVE % DI POSSESSO, DEI RAPPRESENTANTI CON LA SPECIFICA DEL TIPO DI PROCURA O DELEGA.

Come indicato nell'integrazione dell'avviso di convocazione dell'Assemblea, alla riunione potrà intervenire esclusivamente il Rappresentante Designato. Nessun azionista sarà presente in Assemblea. In ogni caso l'elenco degli azionisti che hanno conferito delega al Rappresentante Designato per la partecipazione all'Assemblea sarà allegato al verbale assembleare.

(N.61) vorrei conoscere in particolare quali sono i fondi pensione azionisti e per quale quota ?

Si richiama la risposta riportata alla precedente domanda n. 60

(N.62) vorrei conoscere IL NOMINATIVO DEI GIORNALISTI PRESENTI IN SALA O CHE SEGUONO L'ASSEMBLEA ATTRAVERSO IL CIRCUITO CHIUSO DELLE TESTATE CHE RAPPRESENTANO E SE FRA ESSI VE NE SONO CHE HANNO RAPPORTI DI CONSULENZA DIRETTA ED INDIRETTA CON SOCIETA' DEL GRUPPO ANCHE CONTROLLATE e se comunque hanno ricevuto denaro o benefit direttamente o indirettamente da società controllate , collegate, controllanti. Qualora si risponda con "non e' pertinente" , denuncio il fatto al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.

Come indicato nell'avviso di convocazione del 26 marzo 2021, l'assemblea si svolgerà senza la presenza fisica degli azionisti bensì esclusivamente tramite delega al Rappresentante Designato. I giornalisti non potranno essere presenti in Assemblea e/o seguirne lo svolgimento da remoto.

(N.63) vorrei conoscere Come sono suddivise le spese pubblicitarie per gruppo editoriale, per valutare l'indice d'indipendenza ? VI SONO STATI VERSAMENTI A GIORNALI O TESTATE GIORNALISTICHE ED INTERNET PER STUDI E CONSULENZE?

Le spese pubblicitarie di Gruppo per il 2020, del valore complessivo di 45,9 mln di euro, sono così suddivise tra i principali Editori: Manzoni 10,8%; Google 9,7%; RCS Media group 8%; Sole 24Ore System 6,8%; Publitalia 6,2%; Piemme 5,5%; Rai 4,9%; O.P.Q 4,7%; Sky Italia 4,4%; Class Pubblicità 3,6%; Sportnetwork 3,4%; Speed 2,7%; Mediamond 2,4%; Facebook 1,6%; Ansa 1,3%; Cairo 1,1%; Le restanti concessionarie hanno registrato investimenti poco significativi e tendenzialmente inferiori all'1%.

(N.64) vorrei conoscere IL NUMERO DEI SOCI ISCRITTI A LIBRO SOCI , E LORO SUDDIVISIONE IN BASE A FASCE SIGNIFICATIVE DI POSSESSO AZIONARIO, E FRA RESIDENTI IN ITALIA ED ALL'ESTERO

Risultano iscritti a Libro Soci circa 390.600 azionisti titolari di azioni ordinarie (di cui circa 6.600 residenti all'estero) così suddivisi: - circa 125.800 nella fascia fino a 1.000 azioni; - circa 199.500 nella fascia da 1.001 a 10.000 azioni; - circa 58.000 nella fascia da 10.001 a 100.000 azioni; - circa 7.200 con oltre 100.000 azioni. Il dato è riferito all'ultima distribuzione di dividendo di maggio 2019 nonché all'aumento di capitale a servizio dell'offerta pubblica di acquisto e scambio volontaria promossa da Intesa Sanpaolo S.p.A. sulla totalità delle azioni ordinarie di UBI Banca S.p.A.

(N.65) vorrei conoscere SONO ESISTITI NELL'AMBITO DEL GRUPPO E DELLA CONTROLLANTE E O COLLEGATE DIRETTE O INDIRETTE RAPPORTI DI CONSULENZA CON IL COLLEGIO SINDACALE E SOCIETA' DI REVISIONE O SUA CONTROLLANTE. A QUANTO SONO AMMONTATI I RIMBORSI SPESE PER ENTRAMBI?

Nell'ambito del Gruppo Intesa Sanpaolo è esclusa la possibilità di conferire incarichi di consulenza ai componenti degli Organi di controllo della Capogruppo e delle Società del Gruppo. In ogni caso i rapporti con gli esponenti delle banche del Gruppo, ivi inclusi i sindaci, sono governati dalle procedure previste dall'art. 136 del Testo Unico Bancario e dalle Regole in materia di operazioni con parti correlate e soggetti collegati rispettivamente emanate dalla Consob e dalla Banca d'Italia. Di tali rapporti è data inoltre informativa nella sezione H della nota integrativa del bilancio di ciascuna Società del Gruppo. Circa i rapporti con i Revisori, l'informativa è data nella Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'Assemblea ai sensi dell'art. 153 TUF, disponibile sul sito internet della società.

(N.66) vorrei conoscere se VI SONO STATI RAPPORTI DI FINANZIAMENTO DIRETTO O INDIRETTO DI SINDACATI, PARTITI O MOVIMENTI FONDAZIONI POLITICHE (come ad esempio Italiani nel mondo) , FONDAZIONI ED ASSOCIAZIONI DI CONSUMATORI E/O AZIONISTI NAZIONALI O INTERNAZIONALI NELL'AMBITO DEL GRUPPO ANCHE ATTRAVERSO IL FINANZIAMENTO DI INIZIATIVE SPECIFICHE RICHIESTE DIRETTAMENTE ?

Quanto ai rapporti di finanziamento ai partiti politici o movimenti e fondazioni politiche, si rinvia quanto già risposto all'azionista alla sua domanda n.34. Riguardo, invece, ai rapporti creditizi con azionisti si rinvia a quanto precisato nella Nota Integrativa al bilancio in merito alle operazioni con parti correlate. Gli altri finanziamenti rientrano nella normale operatività della Banca e sono erogati nel rispetto della normativa aziendale.

(N.67) vorrei conoscere se VI SONO TANGENTI PAGATE DA FORNITORI ? E COME FUNZIONA LA RETROCESSIONE DI FINE ANNO ALL'UFFICIO ACQUISTI E DI QUANTO E' ?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo attribuisce la massima importanza al contrasto della corruzione. In tale prospettiva, e in linea con le migliori prassi internazionali, il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo ha approvato in data 30 marzo 2020 un aggiornamento delle Linee Guida in materia di anticorruzione emanate a aprile 2017.

Le Linee Guida individuano i principi, identificano le aree sensibili e definiscono i ruoli, le responsabilità e i macro-processi per la gestione del rischio di corruzione da parte del Gruppo.

In particolare il principio guida è quello della "tolleranza zero" verso alcun tipo di corruzione, in qualsiasi forma, modo o giurisdizione essa si manifesti e verso qualsiasi condotta avente a oggetto l'offerta o l'accettazione di denaro o altra utilità – direttamente o indirettamente – con l'obiettivo di indurre o premiare l'esecuzione di una funzione/attività o l'omissione della stessa.

I processi di controllo e assegnazione delle attività e delle forniture garantiscono la regolarità dell'operatività connessa anche attraverso la separazione di ruoli e responsabilità tra le funzioni.

Non esistono meccanismi di retrocessione o bonus sui risparmi ottenuti verso l'Ufficio Acquisti.

(N.68) vorrei conoscere se Si sono pagate tangenti per entrare nei paesi emergenti in particolare CINA, Russia e India ?

No.

(N.69) vorrei conoscere se SI E' INCASSATO IN NERO ?

No.

(N.70) vorrei conoscere se Si e' fatto insider trading ?

No.

(N.71) vorrei conoscere se Vi sono dei dirigenti e/o amministratori che hanno interessenze in società' fornitrici ? AMMINISTRATORI O DIRIGENTI POSSIEDONO DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE QUOTE DI SOCIETA' FORNITRICI ?

La Banca seleziona i propri fornitori effettuando numerose analisi che includono anche un controllo sul potenziale conflitto di interessi. Tra i fornitori non risulta alcuna società riconducibile ad esponenti aziendali o che abbiano nostri responsabili con ruoli chiave e/o come soci di riferimento. Inoltre, prima della sottoscrizione di un contratto viene effettuata un'ulteriore

analisi nel rispetto delle procedure previste dalla normativa di Gruppo approvata dal CdA sulle operazioni con parti correlate e soggetti collegati.

(N.72) quanto hanno guadagnato gli amministratori personalmente nelle operazioni straordinarie ?

I Consiglieri di Amministrazione e i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione percepiscono soltanto compensi fissi. A norma di Statuto, solo al Consigliere Delegato e Direttore Generale compete oltre che una remunerazione fissa anche una parte variabile determinata dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea.

(N.73) vorrei conoscere se TOTALE EROGAZIONI LIBERALI DEL GRUPPO E PER COSA ED A CHI ?

Complessivamente, nel 2020 il "Fondo Beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale" di Intesa Sanpaolo (Fondo) ha erogato 16 milioni di euro. L'83% delle risorse risultava erogato a favore di progetti nell'Area Sociale e ambientale. Un risultato in linea con la focalizzazione del Fondo sugli interventi che riguardano, in primis, il sostegno ai soggetti fragili individuati dalle linee Guida 2019-2020. La lista di tutti gli enti che hanno ricevuto liberalità, i progetti e la somma donata sono pubblicati alla pagina web del Fondo Beneficenza che è visibile da tutti, nel principio di trasparenza e correttezza che guida la gestione del Fondo, <https://group.intesasanpaolo.com/it/sociale/fondo-di-beneficenza>. Inoltre, nel corso del 2020, il Gruppo ha attivato una serie di iniziative per il contrasto all'epidemia da Covid-19, nell'ambito delle quali merita di essere menzionata l'erogazione di 100 mln a sostegno del Servizio Sanitario Nazionale per il rafforzamento strutturale delle terapie intensive e sub-intensive, stipulando un protocollo di intesa con il Dipartimento della Protezione Civile e il Commissario Straordinario per l'emergenza Covid-19.

(N.74) vorrei conoscere se CI SONO GIUDICI FRA CONSULENTI DIRETTI ED INDIRETTI DEL GRUPPO quali sono stati i magistrati che hanno composto collegi arbitrali e qual'e' stato il loro compenso e come si chiamano?

Nessun magistrato è stato nominato da banche del Gruppo quale arbitro o consulente.

(N.75) vorrei conoscere se Vi sono cause in corso con varie antitrust ?

Al momento non vi sono procedimenti pendenti dinanzi alle Autorità antitrust.

(N.76) vorrei conoscere se VI SONO CAUSE PENALI IN CORSO con indagini sui membri attuali e del passato del cda e o collegio sindacale per fatti che riguardano la società'.

Nessun amministratore di Intesa Sanpaolo è interessato da provvedimenti penali che possano inficiarne i requisiti di idoneità alla carica.

(N.77) vorrei conoscere se a quanto ammontano i BOND emessi e con quale banca (CREDIT SUISSE FIRST BOSTON, GOLDMAN SACHS, MORGAN STANLEY E CITIGROUP, JP MORGAN, MERRILL LYNCH, BANK OF AMERICA, LEHMAN BROTHERS, DEUTSCHE BANK, BARCLAYS BANK, CANADIA IMPERIAL BANK OF COMMERCE -CIBC-)

RACCOLTA WHOLESALE 2019 (EMISSIONI PUBBLICHE) Dealer – Importi per banca in € Banca IMI 845.696.132 15,622% Morgan Stanley 844.512.410 15,622% HSBC 451.500.000 8,352% Deutsche Bank 416.500.000 7,705% Credit Agricole CIB 416.500.000 7,695% UBS 416.500.000 7,695% Citigroup 394.000.000 7,298% BofA Securities 392.500.000 7,261% JP Morgagn 237.500.000 4,393% Barclays 214.000.000 3,959% BNP Paribas 214.000.000 3,959% Natixis 178.500.000 3,302% NatWest 103.196.132 1,909% Santander 103.196.132 1,909% Goldman Sachs 103.196.132 1,909% Banca Alros 15.000.000 0,277% Caixa Bank 15.000.000 0,277% DZ Bank 15.000.000 0,277% Erste Group 15.000.000 0,277% KBC Bank 15.000.000 0,277%.

(N.78) vorrei conoscere DETTAGLIO COSTO DEL VENDUTO per ciascun settore .

Con riferimento ai costi operativi per settore di attività nell'esercizio 2020, ai quali presumiamo che l'azionista intenda riferirsi (il costo del venduto è una misura tipica delle imprese industriali e manifatturiere), si rimanda a quanto indicato a pag. 103-105 del fascicolo "Bilanci 2020" nell'ambito del commento al conto economico consolidato.

(N.79) vorrei conoscere A QUANTO SONO AMMONTATE LE SPESE PER: • ACQUISIZIONI E CESSIONI DI PARTECIPAZIONI . • RISANAMENTO AMBIENTALE . Quali e per cosa sono stati fatti investimenti per la tutela ambientale ?

Nell'esercizio 2020 non sono stati sostenuti costi di importo apprezzabile connessi ad operazioni di acquisizione e cessione di partecipazioni con l'eccezione dell'OPAS su UBI per cui sono stati spesi 146 milioni, contabilizzati, in linea con quanto previsto dallo IAS 32 e dall'IFRS 3, per la parte direttamente riconducibile all'aumento di capitale ed alla corrispondente emissione di azioni Intesa Sanpaolo, pari a 112 milioni, a riduzione delle riserve di Patrimonio Netto e per la parte residua, pari a 34 milioni, a conto economico" nella voce "Effetti economici dell'allocazione dei costi di acquisizione (al netto delle imposte). L'impegno per l'ambiente si è concretizzato non solo nell'offerta di investimenti sostenibili e nei finanziamenti a favore della Green e della Circular Economy ma anche nelle azioni di efficientamento e riduzione dell'impatto ambientale del Gruppo, che hanno portato a una costante diminuzione delle emissioni di CO2 del Gruppo. Le

spese e gli investimenti per la tutela dell'ambiente sono relative alla manutenzione degli impianti, alla gestione dei rifiuti, all'effettuazione di monitoraggi ambientali periodici nonché alla formazione in materia ambientale del personale. Inoltre, le certificazioni ambientali ed energetiche sono state estese all'intero perimetro delle filiali e dei palazzi presenti in Italia.

(N.80) vorrei conoscere a. I BENEFICI NON MONETARI ED I BONUS ED INCENTIVI COME VENGONO CALCOLATI ? b. QUANTO SONO VARIATI MEDIAMENTE NELL'ULTIMO ANNO GLI STIPENDI DEI MANAGERS e degli a.d illuminati , rispetto a quello DEGLI IMPIEGATI E DEGLI OPERAI ? c. vorrei conoscere RAPPORTO FRA COSTO MEDIO DEI DIRIGENTI/E NON. d. vorrei conoscere NUMERO DEI DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA, CI SONO STATE CAUSE PER MOBBING, PER ISTIGAZIONE AL SUICIDIO, INCIDENTI SUL LAVORO e con quali esiti ? PERSONALMENTE NON POSSO ACCETTARE IL DOGMA DELLA RIDUZIONE ASSOLUTA DEL PERSONALE e. Quanti sono stati i dipendenti inviati in mobilità pre pensionamento e con quale età media

I benefit previsti, aventi la finalità di accrescere la motivazione e la fidelizzazione delle risorse, sono assegnati su base non discrezionale e sono di natura contrattuale (es. previdenza complementare, assistenza sanitaria, ecc.) o derivanti da scelte di politica retributiva (es. autovettura aziendale) e, pertanto, differenziati nei confronti delle diverse categorie di personale. Tutti i dipendenti sono destinatari di sistemi di incentivazione o premianti differenziati per mestiere e ambito di business. Tutti i Sistemi Incentivanti sono subordinati alle condizioni minime di attivazione richieste dal Regolatore in fatto di solidità patrimoniale, liquidità e profittabilità. L'entità dei premi varia in funzione del livello di responsabilità e business presidiato. L'ammontare complessivo (c.d. bonus pool) è finanziato dai risultati reddituali corretti per i rischi assunti (inclusi quelli non finanziari), tramite un meccanismo strutturato che determina la diretta correlazione tra risultati raggiunti ed incentivi distribuiti, come richiesto dalla normativa in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione applicabile alle banche. Si segnala infine che sono previste condizioni di esclusione dal pagamento del bonus o di restituzione di bonus già corrisposti (c.d. malus e claw-back), in caso vengano accertati comportamenti non coerenti con le normative, Codice Etico e regole di condotta adottate dal Gruppo, ovvero che hanno potuto recare danno significativo alla Banca o alla clientela. (cfr. Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, pp. 26, 37-54) b. Si riportano di seguito le percentuali medie di variazione 2020 vs 2019 delle retribuzioni lorde annue per inquadramento; Dirigenti +3%, Quadri Direttivi e Aree Professionali +2%. (cfr. DCNF p.224- analisi) c. Il rapporto fra la remunerazione base media del personale dirigente/e non è pari a 3,3. (cfr. DCNF p.220 e 224- analisi) d. L'organico del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31/12/2020 è pari a 105.615 risorse di cui 1.902 dirigenti, 40.202 quadri direttivi, 63.383 aree professionali e 128 contratti atipici. A livello di Capogruppo, l'organico si attesta a 58.429 risorse di cui 829 dirigenti, 23.959 quadri direttivi, 33.615 aree professionali e 26 contratti atipici. In Intesa Sanpaolo nel corso del 2020 non sono state accertate in via definitiva responsabilità aziendali in alcuna delle fattispecie in richiesta e in ogni caso gli infortuni sul lavoro sono stati pari a 173 (189 incluso il Gruppo UBI) (cfr. DCNF p.232). e. Nell'anno 2020 le cessazioni per accesso alle prestazioni del fondo di Solidarietà, comprensive del Gruppo UBI, sono state pari a 2.379 risorse (di cui 2.099 sulla Capogruppo), con età media pari a 60,2 anni (60,3 per la Capogruppo).

(N.81) vorrei conoscere se si sono comperate opere d'arte ? da chi e per quale ammontare ?

Nel 2020 è stato acquistato a titolo oneroso da Intesa Sanpaolo il seguente dipinto: Giovanni Boldini (Ferrara 1842 - Parigi 1931) Roseto, 1900-1905 circa acquarello su carta applicato su cartoncino, 46 x 32 cm € 60.000,00 Gli acquisti di Intesa Sanpaolo sono curati dalla Direzione Centrale Arte, Cultura e Beni Storici e deliberati nel rispetto delle "Facoltà di Autonomia Gestionale". Le acquisizioni vengono operate in base a esigenze di arricchimento della collezione e in coerenza con le caratteristiche della stessa, sulla base di ricerche sul mercato o proposte specifiche, corredate da una valutazione del valore parametrata considerando le più recenti tendenze del mercato (banche dati quali Art Price, fiere, gallerie d'arte), anche con il supporto di periti e specialisti che da anni collaborano con il Gruppo.

(N.82) vorrei conoscere in quali settori si sono ridotti maggiormente i costi, esclusi i vs stipendi che sono in costante rapido aumento.

Nella Relazione sulla gestione, nel commento al conto economico consolidato, in un'apposita tabella (pag. 103 del fascicolo "Bilanci 2020") sono dettagliati gli oneri operativi, cioè le spese del personale, le spese amministrative e gli ammortamenti. Nel 2020 tali oneri hanno proseguito la tendenza decrescente (-3,4% a 9.086 milioni, al netto di 885 milioni relativi al perimetro UBI), sia nella componente delle spese per il personale (-3,8%) in relazione al ridimensionamento degli organici e alla contrazione della componente variabile – i cui effetti hanno più che compensato gli incrementi retributivi legati al rinnovo del CCNL – sia nelle spese amministrative (-5,4%). Queste ultime evidenziano cali su tutte le principali voci di spesa, anche grazie a misure ad ulteriore rafforzamento del loro presidio. Sulla dinamica degli oneri operativi hanno influito anche i minori costi diretti e indiretti del personale, influenzati dall'impiego diffuso del lavoro da remoto nel contesto conseguente all'emergenza sanitaria. Gli ammortamenti, che secondo quanto previsto dal principio IFRS 16, includono anche la quota relativa ai diritti d'uso acquisiti con il leasing operativo, hanno per contro evidenziato una crescita (+3,5%) in relazione ai maggiori investimenti IT.

(N.83) vorrei conoscere. VI SONO SOCIETA' DI FATTO CONTROLLATE (SENSI C.C) MA NON INDICATE NEL BILANCIO CONSOLIDATO ?

Nella Nota Integrativa (Parte A, Sezione 3) del Bilancio consolidato, è illustrata l'area di consolidamento e sono indicate tutte le società controllate consolidate con il "metodo integrale", come richiesto dai Principi contabili, nonché le partecipazioni eventualmente escluse dal consolidamento integrale, per le quali vengono indicate le ragioni dell'esclusione. L'elenco delle partecipazioni consolidate con il metodo del patrimonio netto è riportato nella Parte B, Sezione 7, sempre della Nota integrativa consolidata, ove sono riportate anche tutte le informazioni di dettaglio normativamente richieste. Non vi sono società il cui consolidamento sia obbligatorio in base ai principi contabili, che siano state escluse dal consolidamento.

(N.84) vorrei conoscere. CHI SONO I FORNITORI DI GAS DEL GRUPPO QUAL'E' IL PREZZO MEDIO.

Il fornitore per il 2021 è A2A Energia Spa (codice fiscale 12883420155) con prezzo medio fissato per tutto l'anno pari a €/mc 0,26 (escluso spread, accise, iva e gli altri oneri fiscali). A2A fornisce tutti i siti italiani (di proprietà e in affitto) e il Polo informatico di Parma che è provvisto di un sistema di co-generazione.

(N.85) vorrei conoscere se sono consulenti ed a quanto ammontano le consulenze pagate a società facenti capo al dr.Bragiotti, Erede, Trevisan e Berger ?

La Banca non è tenuta a fornire dati relativi ai contenuti di eventuali incarichi affidati a professionisti. I compensi dei professionisti di cui si avvale Intesa Sanpaolo sono allineati a quelli percepiti da professionisti di analogo standing e in linea con gli standard di mercato.

(N.86) vorrei conoscere. A quanto ammonta la % di quota italiana degli investimenti in ricerca e sviluppo ?

Intesa Sanpaolo svolge l'attività di ricerca e sviluppo prevalentemente in Italia. Le attività sono realizzate attraverso la cooperazione con startup e primari partner tecnologici. Le attività di ricerca e sviluppo di medio - lungo periodo vengono realizzate attraverso la collaborazione con partner scientifici di eccellenza quali ad esempio la Fondazione ISI di Torino, la Scuola IMT Alti Studi di Lucca e le principali università dei territori.

(N.87) VORREI CONOSCERE I COSTI per le ASSEMBLEE e per cosa ?

Per l'Assemblea in seduta ordinaria e straordinaria con ricorso esclusivo al Rappresentante Designato si prevede un costo di circa 400.000 euro (oltre alle spese di pubblicazione degli avvisi di convocazione sui quotidiani nazionali e internazionali). Le principali voci di spesa riguardano il servizio di Rappresentante Designato e gli oneri notarili.

(N.88) VORREI CONOSCERE I COSTI per VALORI BOLLATI

Se l'azionista intende riferirsi all'imposta di bollo assolta in modo virtuale dichiarata e versata dalla Banca e dalle società incorporate nell'anno, si precisa che l'ammontare di tale imposta per l'anno 2020 è risultata pari a circa 464 milioni, quasi integralmente recuperata dalla clientela. Si rammenta che l'imposta di bollo è attualmente dovuta in misura fissa sugli estratti conto e sui rendiconti dei libretti di risparmio e, in percentuale (0,2%), sull'ammontare del "patrimonio in prodotti finanziari" della clientela.

(N.89) Vorrei conoscere la tracciabilità dei rifiuti tossici.

Intesa Sanpaolo gestisce i propri rifiuti speciali secondo le procedure di legge. In particolare le attività di trasporto e smaltimento sono affidate a società specializzate ed autorizzate dal Ministero dell'Ambiente, che utilizzano le procedure di tracciabilità previste dalla normativa come registri e formulari di identificazione del rifiuto.

(N.90) QUALI auto hanno il Presidente e l'ad e quanto ci costano come dettaglio dei benefits riportati nella relazione sulla remunerazione ?

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Consigliere Delegato e CEO non sono assegnatari di auto aziendali in uso promiscuo né tantomeno concesse in benefit. Gli spostamenti di carattere istituzionale sono realizzati attraverso autovetture di rappresentanza in uso operativo, appartenenti al parco auto del Gruppo.

(N.91) Dettaglio per utilizzatore dei costi per uso o noleggio di elicotteri ed aerei Quanti sono gli elicotteri utilizzati di che marca e con quale costo orario ed utilizzati da chi ? se le risposte sono " Le altre domande non sono pertinenti rispetto ai punti all'ordine del giorno " denuncio tale reticenza al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.

La Direzione Centrale Acquisti non ha stipulato nessun contratto di noleggio di elicotteri o aerei.

(N.92) A quanto ammontano i crediti in sofferenza ?

I finanziamenti verso clientela in sofferenza del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2020 ammontano a 9,6 miliardi al lordo delle rettifiche di valore (4 miliardi al netto delle rettifiche di valore), come indicato nella Relazione sull'andamento della gestione alla voce Finanziamenti verso clientela: qualità del credito" a pag. 116-117 del fascicolo "Bilanci 2020".

(N.93) CI SONO STATI CONTRIBUTI A SINDACATI E O SINDACALISTI SE SI A CHI A CHE TITOLO E DI QUANTO ?

No.

(N.94) C'e' e quanto costa l'anticipazione su cessione crediti % ?

L'anticipazione e/o la cessione di crediti rientrano tra le attività bancarie ordinarie.

Le condizioni applicate, da parte delle Strutture di Relazione, dipendono dalla qualità creditizia della controparte.

(N.95) C'e' il preposto per il voto per delega e quanto costa? Se la risposta e' : "Il relativo costo non è specificamente enucleabile in quanto rientra in un più ampio insieme di attività correlate all'assemblea degli azionisti." Oltre ad indicare gravi mancanze nel sistema di controllo , la denuncio al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.

La società Computershare S.p.A. è stata designata per lo svolgimento delle funzioni di "Rappresentante Designato" sulla base di comprovate caratteristiche di professionalità e in linea di continuità con le scelte già adottate per le precedenti Assemblee, nonché da altri emittenti quotati. Il relativo compenso risulta in linea con gli standard di mercato e comunque strettamente correlato al contenuto dei servizi prestati.

(N.96) A quanto ammontano gli investimenti in titoli pubblici ?

Al 31 dicembre 2020 il portafoglio di titoli governativi di Intesa Sanpaolo (escludendo l'attività assicurativa) era complessivamente pari a circa 65 miliardi (circa 77 includendo UBI Banca), di cui circa 27 miliardi erano rappresentati da titoli governativi italiani (circa 35 includendo UBI Banca).

(N.97) Quanto e' l'indebitamento INPS e con l'AGENZIA DELLE ENTRATE?

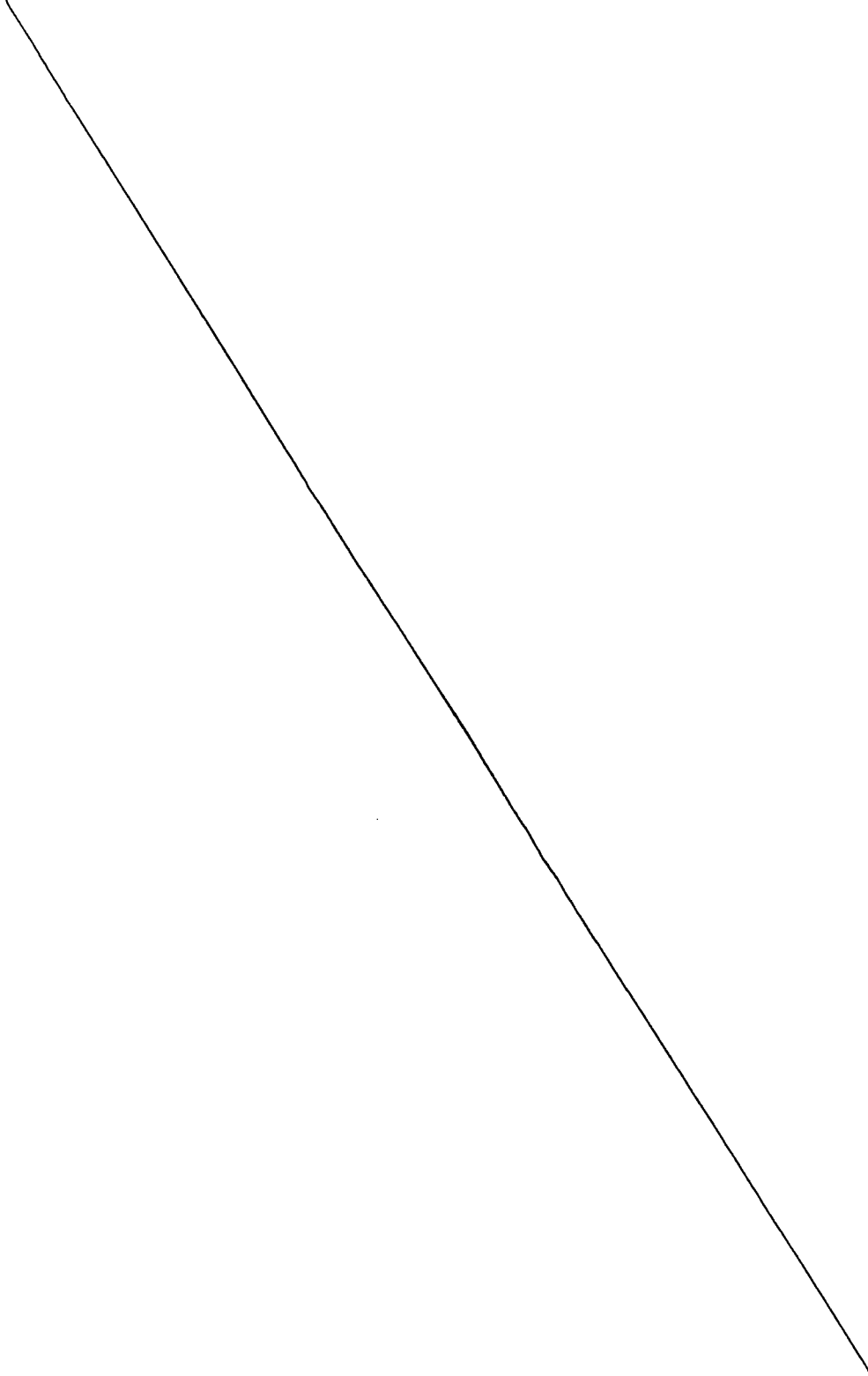
Non risultano debiti scaduti con gli Enti previdenziali e con l'Agenzia delle Entrate. Eventuali debiti in essere sono ancora da scadere o, se insoluti, lo sarebbero per mero disguido. E, comunque, si tratterebbe di importi non significativi.

(N.98) Se si fa il consolidato fiscale e a quanto ammonta e per quali aliquote ?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha esercitato l'opzione per il consolidato fiscale in Italia e in alcuni altri Paesi nei quali opera attraverso una pluralità di soggetti giuridici. I redditi dichiarati per il consolidato fiscale italiano variano in ogni periodo d'imposta, in funzione dei risultati economici. La dichiarazione dei redditi per il 2020 verrà presentata entro il 30 novembre 2021. Il consolidato fiscale italiano opera ai soli fini dell'IRES (e non anche dell'IRAP), che si applica con l'aliquota del 24%. Per i soggetti operanti nel settore finanziario (escluse assicurative, SIM ed SGR), è prevista una maggiorazione dell'IRES, con l'aliquota del 3,5%.

(N.99) Quanto e' il margine di contribuzione dello scorso esercizio ?

Nell'esercizio 2020 i Proventi operativi netti del Gruppo Intesa Sanpaolo, ai quali presumiamo l'azionista intenda riferirsi, sono ammontati a 19.023 milioni, comprensivi dell'apporto per circa 1,6 miliardi del Gruppo UBI. Al netto di tale contributo, i proventi operativi netti hanno evidenziato un calo del 4,2% rispetto al dato omogeneo del 2019 per effetto dell'andamento riflessivo del risultato netto delle attività e passività finanziarie al fair value e delle commissioni nette, solo in parte controbilanciato dalle dinamiche moderatamente positive del risultato dell'attività assicurativa e degli interessi netti.



Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 1 all'ordine del giorno

Bilancio 2020:

- a) Approvazione del bilancio d'esercizio 2020 della Capogruppo
- b) Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo

Signori Azionisti.

A norma dell'art. 2364 del codice civile e degli artt. 7.3 e 29.3 dello Statuto della Società, sottoponiamo alla Vostra approvazione il bilancio dell'esercizio 1° gennaio – 31 dicembre 2020 della Capogruppo Intesa Sanpaolo S.p.A. e la proposta di destinazione dell'utile d'esercizio.

Si segnala che le riclassificazioni operate sulle poste del patrimonio netto sono illustrate nella Sezione 12 della Parte B - Passivo della Nota integrativa del Bilancio. Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 6, 1° comma, lett. a), del D.Lgs. n. 38/2005 attualmente in vigore, una quota degli utili dell'esercizio corrispondente alle plusvalenze iscritte nel conto economico, al netto del relativo onere fiscale e diverse da quelle riferibili agli strumenti finanziari di negoziazione e all'operatività in cambi e di copertura, che discendono dall'applicazione del criterio del valore equo (fair value), deve essere iscritta in una riserva indisponibile. Tale importo, al 31 dicembre 2020 è risultato pari a euro 127.964.928,21.

Il 15 dicembre 2020 la Banca Centrale Europea, facendo seguito alle precedenti indicazioni sul tema, ha pubblicato una Raccomandazione in merito alla politica dei dividendi nel contesto conseguente all'epidemia da COVID-19, chiedendo agli enti creditizi significativi di esercitare massima prudenza nell'adottare decisioni in merito ai dividendi o alla loro distribuzione al fine di remunerare gli azionisti e riservandosi di riesaminare la stessa prima del 30 settembre 2021, data in cui, in assenza di sviluppi avversi significativi, intende abrogare tale raccomandazione e riprendere a valutare i piani patrimoniali e di distribuzione delle banche in base agli esiti del normale ciclo di vigilanza. La medesima raccomandazione è stata formulata dalla Banca d'Italia nei confronti delle banche sottoposte alla sua supervisione diretta.

In particolare, la Banca Centrale Europea raccomanda, in via generale, di non prevedere distribuzioni di importo superiore al minore tra: i) il 15% del proprio utile accumulato per gli esercizi finanziari 2019 e 2020; ii) 20 punti base in termini di coefficiente di capitale primario di classe 1.

Stante quanto sopra e considerando la solidità patrimoniale della nostra Banca, Vi proponiamo l'assegnazione di un importo complessivo di 694 milioni circa, pari a 20 punti base in termini di coefficiente di capitale primario di classe 1 a livello consolidato, importo che rappresenta il minore tra i due parametri sopra indicati e consente il pieno rispetto della Raccomandazione della Banca Centrale Europea.

Vi proponiamo, in dettaglio, di ripartire l'utile netto dell'esercizio 2020 di Intesa Sanpaolo S.p.A., che ammonta a euro 678.696.963,96, nel seguente modo:

| | (euro) |
|--|----------------|
| Utile di esercizio | 678.696.963,96 |
| Assegnazione alle n. 19.430.463.305 azioni ordinarie di un dividendo unitario di euro 0,0274 per complessivi | 532.394.694,56 |
| Assegnazione al Fondo di beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale | 16.500.000,00 |
| Assegnazione del residuo utile alla Riserva straordinaria | 129.802.269,40 |

Stante quanto sopra e tenuto conto che l'utile netto consolidato relativo all'esercizio 2020 è pari a 3.277 milioni, Vi proponiamo altresì di deliberare una parziale distribuzione della Riserva sovrapprezzo, in ragione di euro 0,0083 per ognuna delle 19.430.463.305 azioni costituenti il capitale sociale, per un importo complessivo di euro 161.272.845,43.

Conseguentemente, il monte dividendi complessivo ammonta a euro 693.667.539,99, pari a euro 0,0357 per ciascuna delle n. 19.430.463.305 azioni ordinarie.

La suddetta assegnazione di riserve sarà soggetta allo stesso regime fiscale della distribuzione di dividendi.

Nel caso di approvazione della proposta, i requisiti patrimoniali consolidati evidenzieranno un Common Equity Tier 1 Ratio del 14,7% e un Ratio complessivo del 19,6%, entrambi ampiamente soddisfacenti le prescrizioni degli Organismi Comunitari e dell'Organo di Vigilanza. Anche a livello individuale, i requisiti patrimoniali risulteranno ampiamente superiori a quelli minimi previsti.

Vi proponiamo che il tutto sia posto in pagamento, con l'osservanza delle disposizioni di legge, a decorrere dal giorno 26 maggio 2021, con stacco della cedola il giorno 24 maggio 2021.

Si precisa che verrà girata a Riserva straordinaria la quota dividendi non distribuita a fronte delle azioni proprie di cui la Banca si trovasse eventualmente in possesso alla *record date* del giorno 25 maggio 2021.

Se la proposta formulata otterrà la vostra approvazione, e tenuto conto dell'avvenuta riclassificazione alla Riserva straordinaria dell'importo complessivo netto di segno positivo di euro 2.080.191.860,89, relativo alla differenza di fusione derivante dall'annullamento delle azioni della società controllata incorporata nell'esercizio Banca IMI S.p.A., il patrimonio netto di Intesa Sanpaolo S.p.A. risulterà come indicato nella tabella sotto riportata.

| | (milioni di euro) | | |
|-------------------------------|-------------------|------------|--|
| Patrimonio netto | Bilancio 2020 | Variazioni | Capitale e riserve del Bilancio 2020 dopo le delibere dell'Assemblea |
| Capitale | 10.084 | - | 10.084 |
| Sovrapprezzi di emissione | 27.603 | -161 | 27.442 |
| Riserve | 7.609 | 130 | 7.739 |
| Riserve da valutazione | 1.176 | - | 1.176 |
| Strumenti di capitale | 7.053 | - | 7.053 |
| Azioni proprie in portafoglio | -90 | - | -90 |
| Totale riserve | 43.351 | -31 | 43.320 |
| TOTALE | 53.435 | -31 | 53.404 |

Nella consapevolezza della necessità di mantenere una robusta patrimonializzazione, soprattutto nell'attuale difficile contesto, ma anche della solidità della nostra Banca e dell'importanza del riconoscimento agli azionisti del valore generato attraverso la gestione del nostro Gruppo, Vi segnaliamo che il Consiglio di Amministrazione, subordinatamente alla sopra citata evoluzione delle indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, intende convocare un'assemblea da tenersi dopo il 30 settembre del corrente anno per proporVi una distribuzione di riserve di utili, a valere sui risultati del 2020, che aggiungendosi ai predetti dividendi porti al pagamento di un ammontare complessivo corrispondente a un *payout ratio* pari al 75% di 3.505 milioni di euro di utile netto consolidato rettificato¹.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a deliberare in merito:

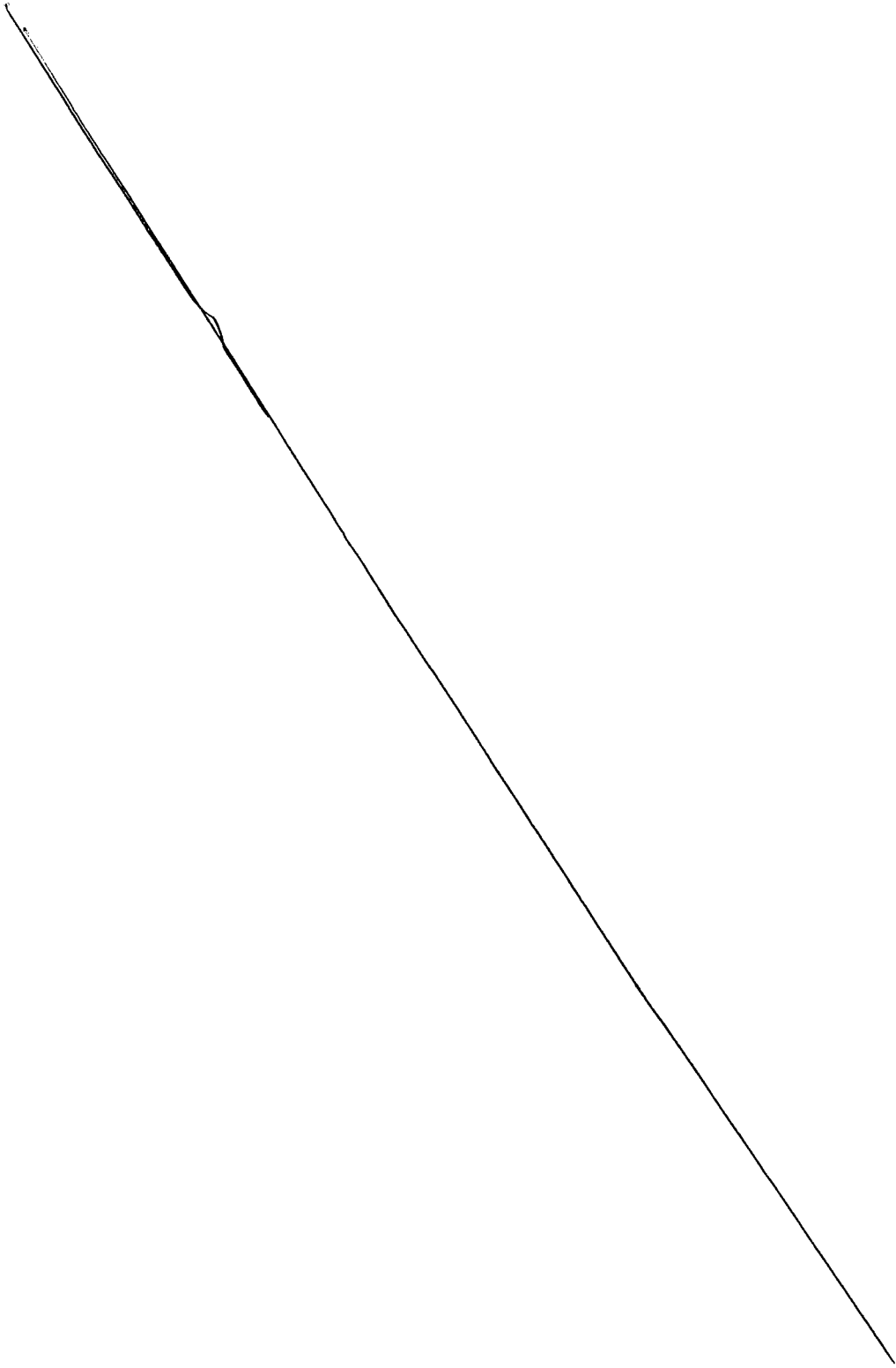
- a) alla proposta di approvazione del bilancio d'esercizio 2020 della Capogruppo,
- b) alla proposta di destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo,

il tutto nei termini sopra illustrati.

23 marzo 2021

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

¹ Escludendo dal risultato netto contabile le componenti relative all'acquisizione di UBI Banca costituite dagli effetti economici dell'allocazione dei costi di acquisizione, incluso goodwill negativo, e dagli oneri di integrazione e l'azzeramento del goodwill della Divisione Banca dei Territori.



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

Remunerazioni:

- a) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti:
Sezione I - Politiche di remunerazione e incentivazione 2021 del Gruppo Intesa
Sanpaolo

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata ad approvare, ai sensi dell'Articolo 7.3 dello Statuto, in ottemperanza a quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza ("Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" Titolo IV - Capitolo 2 della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, adottate in applicazione della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 - c.d. CRD IV, pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 giugno 2013, il cui più recente aggiornamento è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 12 novembre 2018), le Politiche di remunerazione e incentivazione 2021 per tutto il personale del Gruppo e per particolari categorie disciplinate dal rapporto di agenzia.

Inoltre, ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998, l'Assemblea è chiamata ad esprimere il proprio voto in merito alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

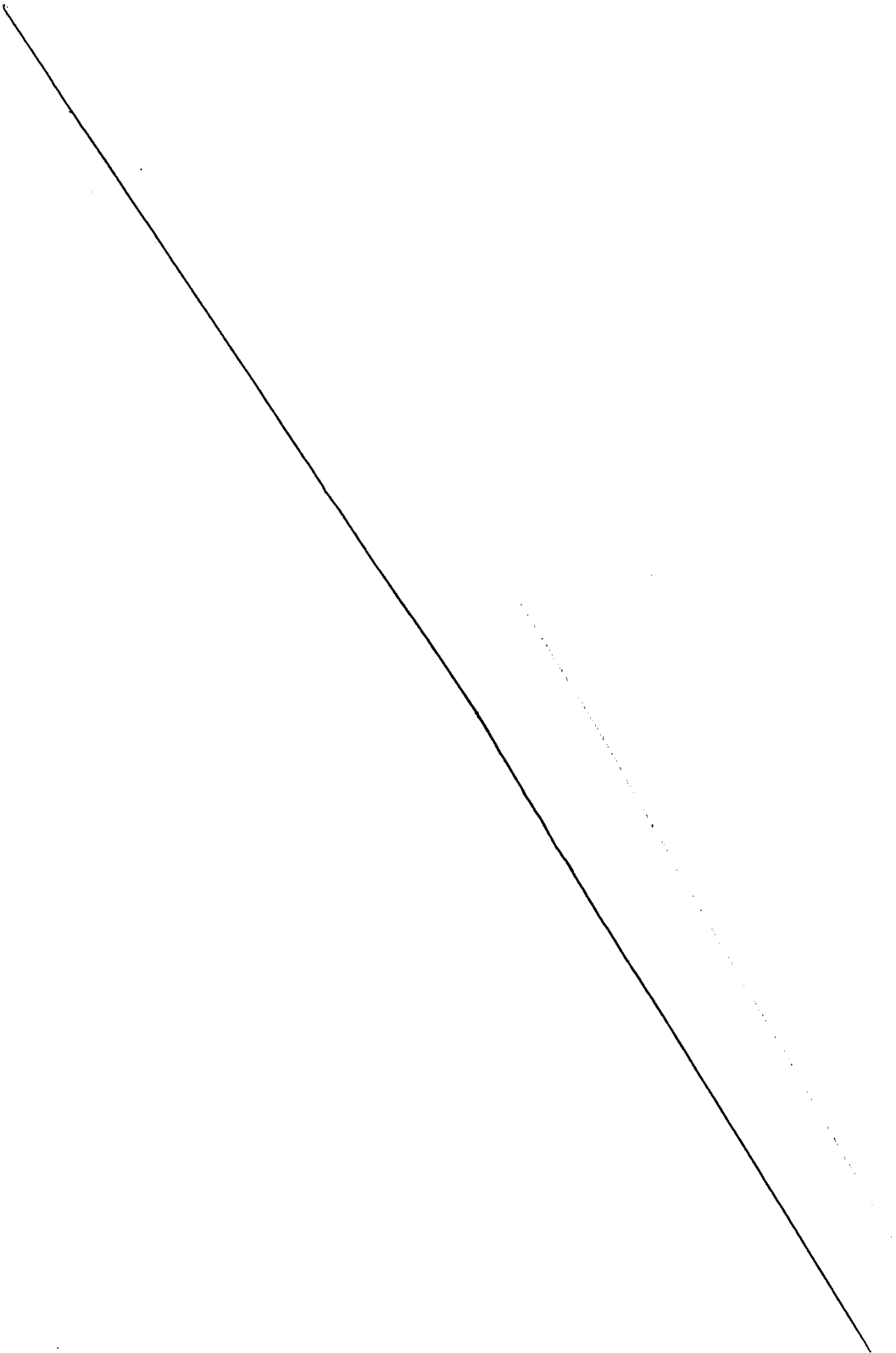
Si evidenzia al riguardo che le politiche di remunerazione e incentivazione per il 2021 del Gruppo Intesa Sanpaolo, comprensive delle *Regole per l'individuazione del personale più rilevante*, nonché le informazioni sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, sono riportate nell'ambito della Sezione I della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" di Intesa Sanpaolo, redatta in ottemperanza al predetto art. 123-ter e all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob ed approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 marzo 2021.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti - alla quale si fa pertanto rinvio per ogni dettaglio - è a disposizione del pubblico, secondo quanto previsto dalla vigente normativa, presso la Sede sociale, nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo www.emarketstorage.com) e nel sito internet group.intesasnpaolo.com.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione per il 2021 nonché le relative procedure di adozione e attuazione, come descritte rispettivamente nei capitoli 4 e 1 della Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

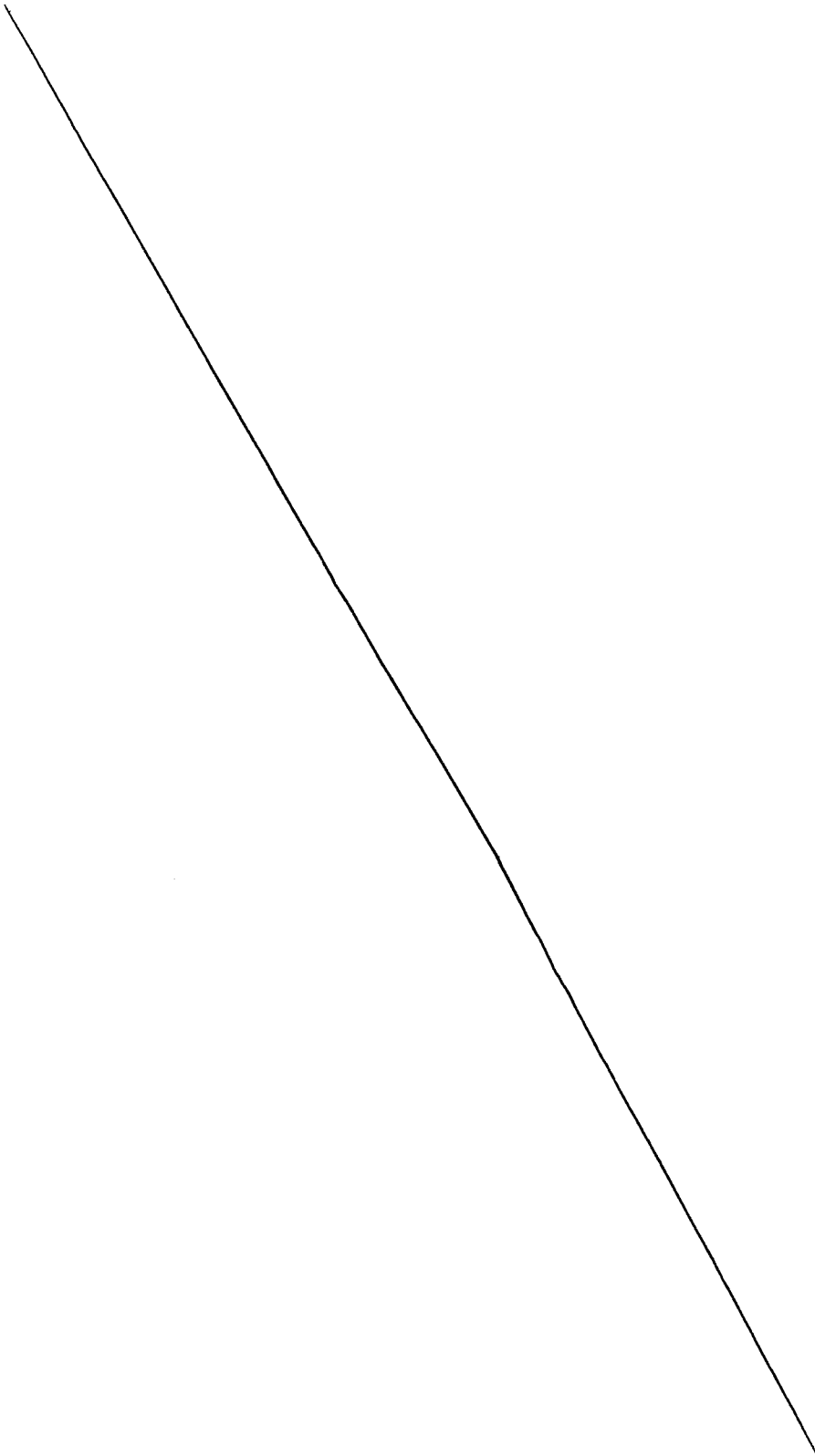
23 marzo 2021

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



INTESA  SANPAOLO

Relazione sulla politica in materia di
remunerazione e sui compensi corrisposti
23 marzo 2021



Sommario

| | |
|---|-----------|
| SOMMARIO | 3 |
| INTRODUZIONE | 9 |
| SEZIONE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 2021 | 13 |
| 1. LE PROCEDURE DI ADOZIONE E DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO..... | 13 |
| 1.1 Ruolo degli Organi sociali | 13 |
| 1.2 Area di Governo Chief Operating Officer | 14 |
| 1.3 Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione..... | 15 |
| 1.4 Area di Governo Chief Risk Officer | 15 |
| 1.5 Area di Governo Chief Compliance Officer..... | 15 |
| 1.6 Chief Audit Officer | 15 |
| 2. LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | 16 |
| 2.1 Compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione | 16 |
| 2.2 Compensi dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione | 16 |
| 2.3 Compensi dei componenti dei Comitati endo-consiliari..... | 16 |
| 2.4 Compensi per la carica di Amministratore Delegato e CEO | 17 |
| 2.5 Polizza assicurativa a beneficio degli esponenti..... | 17 |
| 2.6 Cessazione della carica; indennità di fine rapporto | 17 |
| 3. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE | 18 |
| 4. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO | 19 |
| SEZIONE A - PRINCIPI, SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE | 21 |
| 4.1. Finalità e principi delle Politiche di remunerazione e incentivazione..... | 21 |
| 4.2. La segmentazione del personale..... | 22 |
| 4.3. Le componenti della remunerazione | 26 |
| 4.4. Il Pay mix retributivo | 33 |
| 4.5. I Sistemi di Incentivazione annuali per il personale del Gruppo | 37 |
| 4.6. Modalità di corresponsione della remunerazione variabile di breve termine | 55 |
| 4.7. Premio Variabile di Risultato | 63 |
| 4.8. Piani di Incentivazione a Lungo Termine | 65 |
| 4.9. Risoluzione del rapporto di lavoro | 71 |
| 4.10. Divieto di hedging strategies | 74 |
| SEZIONE B - REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE..... | 75 |
| 4.11. Ambito di applicazione | 75 |
| 4.12. Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo | 76 |
| 4.13. Applicazione delle Regole a livello di singola Banca | 80 |
| SEZIONE II – INFORMATIVA SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020 | 81 |
| INTRODUZIONE | 81 |
| PARTE I – INFORMAZIONI GENERALI | 83 |
| RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, DEL CONSIGLIERE DELEGATO E CEO ANCHE IN QUALITÀ DI DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE..... | 83 |
| APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2020..... | 83 |
| IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE 2020 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI | 84 |
| Il Sistema di Incentivazione 2020 per il Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale | 86 |
| Informazioni sulla variazione annuale 2020 vs 2019 della remunerazione e dei risultati del Gruppo | 87 |
| PARTE II – TABELLE CON INFORMAZIONI QUANTITATIVE ANALITICHE | 88 |
| COMPENSI..... | 88 |

| | |
|---|------------|
| Tabella n. 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 88 |
| Tabella n. 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 93 |
| Tabella n. 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore del Consigliere Delegato e CEO e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 94 |
| Tabella n. 3B: Piani di incentivazione monetari a favore del Consigliere Delegato e CEO e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 97 |
| Tabella n. 1: Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione | 99 |
| Tabella n. 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 101 |
| INFORMAZIONI QUANTITATIVE RIPARTITE PER AREE DI BUSINESS AI SENSI DELLE DISPOSIZIONI DI VIGILANZA DELLA BANCA D'ITALIA | 102 |
| Informazioni quantitative ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante" ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia | 103 |
| WELCOME BONUS..... | 105 |
| SEVERANCE | 105 |
| PERSONALE LA CUI RETRIBUZIONE COMPLESSIVA RICONOSCIUTA RISULTA PARI O SUPERIORE AD 1 MILIONE DI EURO..... | 106 |
| PARTE III - VERIFICHE DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SUL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE | 107 |
| APPENDICE | 108 |
| TABELLA N. 1: "ART. 5 - CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE" | 111 |
| TABELLA N. 2: "ART. 123-BIS – RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI" | 113 |
| TABELLA N. 3: "ART. 123-TER – RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI" | 114 |
| TABELLA N. 4: DISPOSIZIONI DI BANCA DI ITALIA IN TEMA DI "TRASPARENZA DELLE OPERAZIONI E DEI SERVIZI BANCARI E FINANZIARI – CORRETTEZZA DELLE RELAZIONI TRA INTERMEDIARI E CLIENTI" – SEZIONE X 1 – PARAGRAFO 2-QUATER "POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONI" E 2-QUATER.1 "POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE PER I SOGGETTI RILEVANTI E GLI INTERMEDIARI DEL CREDITO" | 116 |

Introduzione

Gli organismi internazionali e i regolatori negli ultimi anni hanno dedicato crescente attenzione alla materia delle remunerazioni in diversi settori, tra cui, quello delle società quotate, delle banche e dei gruppi bancari, assicurativo e quello del risparmio gestito, con l'obiettivo di orientare gli emittenti e gli operatori verso l'adozione di politiche di remunerazione e 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.

Il quadro normativo è stato oggetto di una rilevante evoluzione – tuttora in corso – sia a livello europeo sia a livello nazionale, in ciascuno dei summenzionati settori.

Con riferimento alle società quotate, l'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (“TUF”) prevede l'obbligo di predisporre e mettere a disposizione del pubblico una relazione sulle remunerazioni, articolata in due sezioni (la prima che illustra la politica della società in materia di remunerazioni e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, la seconda che fornisce informazioni sui compensi corrisposti), da redigere includendo le informazioni indicate nel Regolamento Emittenti (Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 aggiornato con le modifiche apportate con delibere n. 21623 e n. 21625 del 10 dicembre 2020 e n. 21639 del 15 dicembre 2020), e da sottoporre alla deliberazione dell'Assemblea. Sino al 2019, l'Assemblea era chiamata ad esprimersi con voto consultivo sulla prima sezione della politica; nel 2019, in attuazione della cd. Shareholders' Rights Directive II (Direttiva (UE) 2017/828), l'art. 123-ter del TUF è stato modificato prevedendo, tra l'altro, che l'Assemblea debba esprimere un voto vincolante sulla prima sezione della relazione e un voto consultivo sulla seconda sezione. Anche il Regolamento Emittenti - nella parte relativa alla relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti - è stato modificato in attuazione della Shareholders' Rights Directive, con il fine di rafforzare la trasparenza nei confronti degli azionisti. Anche sul piano dell'autoregolamentazione delle società quotate, la materia delle remunerazioni è oggetto di disciplina nel Codice di Autodisciplina, confluito nel gennaio 2020, nel nuovo “Codice di Corporate Governance”, che dovrà essere applicato dalle società che lo adottano a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020.

Nel settore bancario, le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione sono oggetto di una specifica disciplina a livello europeo e nazionale. Tale disciplina ha subito una rilevante evoluzione nel tempo. In particolare, e tra l'altro, in recepimento della cd. CRD III (direttiva 2010/76/UE) e tenendo conto degli indirizzi e criteri definiti in sede internazionale (tra cui, i principi e gli standard del Financial Stability Board, le metodologie del Comitato di Basilea per la Vigilanza bancaria, e le Guidelines emanate dal CEBS), la Banca d'Italia, con provvedimento del 30 marzo 2011, ha emanato Disposizioni di vigilanza contenenti una disciplina armonizzata delle politiche, dei sistemi e delle prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari, relative al processo di elaborazione e controllo, alla struttura dei compensi e agli obblighi di informativa al pubblico, prevedendo, tra il resto, l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'assemblea, con il fine di pervenire a sistemi di remunerazione che fossero in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

La Banca d'Italia è nuovamente intervenuta in materia con le raccomandazioni contenute nelle comunicazioni del 2 marzo 2012 e del 13 marzo 2013, evidenziando in via generale l'opportunità che le banche definissero una linea di azione in merito coerente con l'obiettivo di preservare, anche in chiave prospettica, l'equilibrio della situazione aziendale nonché il mantenimento di condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità. Successivamente, nel 2014 le Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione – contenute nella Circolare di Banca d'Italia n. 285/13 - sono state oggetto di revisione, per recepire la disciplina contenuta nella cd. CRD IV (Direttiva 2013/36/UE). In attuazione della CRD IV, nel 2014, sono inoltre stati emanate dalla Commissione Europea, le “Norme Tecniche di Regolamentazione” (Regulatory Technical Standards - RTS), relative ai criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. “Risk Taker”). A dicembre 2015, EBA, sulla base delle previsioni contenute nella CRD IV, ha pubblicato l'aggiornamento delle “Guidelines on sound

remuneration policies", elaborate dal predecessore CEBS, definendo nel dettaglio le regole relative alla struttura della remunerazione, alle politiche di remunerazione ed ai relativi processi di governance e implementazione. Le indicazioni di tali Guidelines sono state recepite da Banca d'Italia che, nel 2018, ha aggiornato la disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione di cui alla Circolare 285. Nel 2019, sono stati emanati la cd. CRD V (Direttiva 2019/878/UE), il cui recepimento da parte di Banca d'Italia sarà parte del prossimo aggiornamento della Circolare n. 285/2013 (tale aggiornamento non è ancora stato completato, essendo stato, alla data attuale, solamente pubblicato da Banca d'Italia un Documento in Consultazione a novembre 2020), nonché il Regolamento (UE) 2019/876 (cd. CRR II). Inoltre, EBA, nel 2020, in applicazione di quanto disposto nella CRD V, ha rivisto le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri per l'identificazione dei Risk Taker (RTS) sottoponendole alla Commissione Europea (che non ha ancora provveduto alla pubblicazione del relativo Regolamento Delegato), e ha altresì predisposto una bozza di aggiornamento delle Linee Guida sulle politiche di remunerazione (anche tale documento non è ancora stato pubblicato in versione definitiva). Infine, nel 2019 è stato pubblicato il Regolamento (UE) 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari che, *inter alia*, prevede che i partecipanti ai mercati finanziari includano nelle politiche di remunerazione come tali politiche siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità.

Per quanto attiene il settore assicurativo, l'ISVAP (oggi IVASS), con regolamento n. 39 del 9 giugno 2011, ha dettato i principi relativi ai processi decisionali, alla struttura e agli obblighi informativi delle politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione. Il Regolamento n. 39 è stato successivamente sostituito dal Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 sul governo societario delle imprese e dei gruppi assicurativi, che attua la cd. Solvency II (Direttiva 2009/138/UE), implementa le Linee Guida emanate da European Insurance and Occupational Pensions Authority (cd. EIOPA) sul sistema di governo societario e riprende le previsioni del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 relativamente alle politiche di remunerazione. Inoltre, il 5 luglio 2018 IVASS ha inviato una Lettera al mercato relativamente gli orientamenti sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario.

Infine, quanto al settore del risparmio gestito, le disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB (emanato ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis del TUF) in materia di remunerazioni – aggiornate in data 27 aprile 2017 per recepire nell'ordinamento italiano le norme sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione contenute nella Direttiva comunitaria 2014/91/UE (c.d. "Direttiva UCITS V"), e confluite, da dicembre 2019, nel Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF – si applicano anche ai gestori appartenenti a gruppi bancari, in modo distinto a seconda che la SGR si caratterizzi come significativa o meno.

Art. 123-
ter, c. 1,
Tuf

La presente Relazione è stata redatta sulla base di quanto previsto dal predetto art. 123-ter TUF e dal Regolamento Emittenti e tiene altresì conto degli obblighi di informativa da rendere all'assemblea secondo le Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia.

Intesa Sanpaolo, peraltro, ha sempre dato ampio spazio al tema delle remunerazioni, al rispetto della relativa normativa e sua massima trasparenza al mercato. La Relazione raccoglie in un documento, organico e strutturato, le informazioni quali-quantitative che sino all'esercizio 2011 in funzione della loro tipologia erano contenute nella Relazione su governo societario e assetti proprietari, nella relazione presentata all'Assemblea dal Consiglio di Sorveglianza, ai sensi dell'art. 153 del TUF, nonché nella documentazione di bilancio.

Art. 123-
ter, c. 2, 3,
3 bis, e 4
Tuf

La Relazione – il cui testo è disponibile nel sito internet group.intesasanpaolo.com (sezione Governance) – è suddivisa in due Sezioni. La prima riguarda le Politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca per l'esercizio 2021 con riferimento ai propri Organi sociali, agli Organi sociali delle società controllate e ai dipendenti e collaboratori del Gruppo – con un focus particolare sul Direttore Generale, sui Dirigenti con Responsabilità Strategiche (coincidenti con i Risk Taker Apicali) e sugli altri Risk Taker di Gruppo – nonché le procedure di adozione e di attuazione di tali politiche, e illustra, *inter alia*, come la politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società. Tale sezione include anche la descrizione delle finalità perseguite, dei principi che ne sono alla base, dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni 2020 e di come si è tenuto conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso dell'Assemblea del 27

aprile 2020 che l'ha approvata. La seconda sezione, suddivisa in tre parti, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, nonché informazioni quantitative analitiche e aggregate.

Nella prospettiva di fornire al pubblico le informative richieste in adempimento di obblighi normativi, nel documento vengono illustrati i profili di concordanza con le prescrizioni in materia di remunerazioni previsti dall'art. 5 Codice di Corporate Governance. Al riguardo, con l'obiettivo di rendere più immediata la trattazione, a lato del testo sono stati collocati appositi riquadri di richiamo dei relativi Principi e Raccomandazioni nonché delle indicazioni contenute negli artt. 123-bis e 123-ter del TUF.

Nell'Appendice del presente fascicolo sono presenti apposite "check list" nelle quali, da un lato, sono elencati i Principi e le Raccomandazioni del Codice nonché le previsioni degli artt. 123-bis e 123-ter del TUF e, dall'altro, ne viene segnalato il richiamo della pagina della presente Relazione in cui la materia è trattata.

La consultazione di tali "check list", non va disgiunta dalle precisazioni e dagli approfondimenti che, nel testo, circostanziano il profilo applicativo delle singole disposizioni.

Le informazioni fornite nella presente Relazione sono riferite, salva diversa indicazione, al 23 marzo 2021, data della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

La presente Relazione sarà sottoposta, quanto alla prima sezione, alla deliberazione vincolante dell'Assemblea, convocata ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, c.c., come espressamente richiesto dall'art. 123 -ter del TUF e da Banca d'Italia nella Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 - "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", nonché, quanto alla seconda sezione, alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea convocata ai sensi dell'art. 2364, secondo comma.

Art. 123-
ter, c. 3
bis, 3 ter e
6, Tuf

Sezione I – Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2021

1. Le procedure di adozione e di attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo

Art. 123-ter, c. 3, lett. a) e b) Tuf

1.1 Ruolo degli Organi sociali

P. XVI

1.1.a Assemblea

Disp. Trasp.

L'Assemblea dei soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, approva:

- le Politiche di remunerazione e incentivazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e del restante personale del Gruppo (dipendenti e collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato) che comprendono anche le 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 remunerazione²;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- approva, se del caso, con le maggioranze qualificate definite dalla normativa vigente, un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al 100%, ma comunque non eccedente quello massimo stabilito dalla normativa;
- approva, se del caso, solo con riferimento al personale identificato come più rilevante per il Gruppo delle SGR, SICAV e SICAF e che svolga la propria attività esclusivamente per dette società, un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore al 200%.

Inoltre, l'Assemblea dei soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, delibera con voto non vincolante l'informativa annuale sui compensi corrisposti ex art. 123-ter TUF (Sezione II della Relazione sulle Remunerazioni).

Infine, ai sensi dello Statuto, l'Assemblea stabilisce il compenso per i Consiglieri di Amministrazione (compreso quello additivo della carica di Presidente e Vice-Presidente) e il compenso dei Consiglieri del Comitato per il Controllo sulla Gestione (determinato in misura fissa e uguale per tutti i componenti, ma con un'apposita maggiorazione per il Presidente) all'atto della nomina e per l'intero periodo della carica.

1.1.b Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, in aggiunta al compenso fisso determinato dall'Assemblea:

P. XVI

- può stabilire la remunerazione dei propri componenti cui il Consiglio stesso attribuisca ulteriori particolari cariche in conformità dello Statuto, ivi inclusa quella di Consigliere Delegato;
- determina il compenso inerente alla carica di Direttore Generale nonché al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, ai sensi dell'art. 154 bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, e a tutti gli altri Risk Taker Apicali di Gruppo e del personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- elabora le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo da sottoporre all'Assemblea e definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione dei soggetti per i quali la normativa di vigilanza riserva tale compito all'organo con funzione di supervisione strategica, ivi inclusa l'individuazione dei parametri da utilizzare per la valutazione degli obiettivi di performance e la definizione del compenso variabile conseguente all'applicazione di tali sistemi.

¹ ■ All'interno delle Politiche di remunerazione e incentivazione con il rettangolo grigio sono indicati, come previsto dalle Disposizioni di Banca di Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater e 2-quater.1, gli elementi che rispondono a quanto richiesto da questa specifica normativa con riferimento alle remunerazioni.

² In particolare, si intendono le Banche non quotate del Gruppo Intesa Sanpaolo che non redigono un proprio documento sulle Politiche di remunerazione e incentivazione.

R. 25

1.1.c Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione al fine di supportare tale Organo in tutte le attività concernenti le remunerazioni.

In particolare, tale Comitato:

- supporta il Consiglio di Amministrazione nella preparazione delle proposte da sottoporre all'Assemblea;
- formula le proposte in merito alla remunerazione per il Consigliere Delegato e CEO e per i componenti del Consiglio di Amministrazione cui sono attribuite ulteriori particolari cariche in conformità dello Statuto;
- formula le proposte in merito ai sistemi di remunerazione per i Risk Taker Apicali di Gruppo e del personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo, tenendo conto anche del parere del Comitato Rischi e del Comitato per il Controllo sulla Gestione per quanto di competenza;
- si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i Sistemi di Incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

R. 26

Focus: Composizione del Comitato Remunerazioni

In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato Remunerazioni è composto da Amministratori non esecutivi, di cui almeno la maggioranza indipendenti. Tutti i componenti del Comitato devono possedere conoscenze ed esperienze attinenti agli ambiti di competenza del Comitato stesso e, in linea con il Codice di Autodisciplina, almeno un componente del Comitato possiede adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina e riconosciuta.

1.1.d Comitato Rischi

Il Comitato Rischi, senza pregiudicare le prerogative del Comitato Remunerazioni, supporta il Consiglio di Amministrazione esaminando le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo al fine di verificarne il collegamento con i rischi, attuali e prospettici, il grado di patrimonializzazione e i livelli di liquidità del Gruppo, con particolare riferimento agli obiettivi di performance assegnati ai Risk Taker Apicali non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e i ruoli assimilati nell'ambito dei Sistemi di Incentivazione.

Inoltre, al fine di rafforzare l'indipendenza delle Funzioni Aziendali di Controllo, il Comitato Rischi (congiuntamente con il Comitato per il Controllo sulla Gestione) esprime un parere in merito ai Sistemi di Incentivazione del Chief Risk Officer e del Responsabile della Direzione Centrale Convalida Interna.

1.1.e Comitato per il Controllo sulla Gestione

Al fine di rafforzare l'indipendenza delle Funzioni Aziendali di Controllo, il Comitato per il Controllo sulla Gestione esprime un parere in merito ai Sistemi di Incentivazione dei Risk Taker Apicali appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, del personale di livello più elevato³ e dei ruoli assimilati⁴ alle medesime. Tale parere è espresso congiuntamente con il Comitato Rischi per quanto attiene ai Sistemi di Incentivazione del Chief Risk Officer e del Responsabile della Direzione Centrale Convalida Interna e Controlli.

1.2 Area di Governo Chief Operating Officer

Come sopra ricordato, il compito di approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo spetta all'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione e con il coinvolgimento del Comitato Remunerazioni.

La predisposizione delle suddette Politiche da sottoporre al previsto iter approvativo compete all'Area di Governo Chief Operating Officer che provvede a coinvolgere, per quanto di rispettiva competenza, come previsto dalla Regolamentazione:

- la Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione (vedi paragrafo 1.3);
- l'Area di Governo Chief Risk Officer (vedi paragrafo 1.4);
- l'Area di Governo Chief Compliance Officer (vedi paragrafo 1.5).

³ Per Responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo si intendono il Responsabile della Direzione Centrale Convalida Interna e Controlli e il Responsabile della Direzione Centrale Anti Financial Crime in qualità di Responsabile della Funzione Antiriciclaggio.

⁴ In questo paragrafo, per ruoli assimilati alle Funzioni Aziendali di Controllo ai sensi della Disciplina sulle remunerazioni si intendono il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e il Responsabile della Direzione Centrale Tutela Aziendale in qualità di Data Protection Officer.

L'Area di Governo Chief Operating Officer è altresì responsabile di attuare i sistemi, piani e iniziative di incentivazione.

1.3 Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione

La Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione è coinvolta nella definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo al fine di garantire la coerenza delle stesse e dei conseguenti Sistemi di Incentivazione con:

- gli obiettivi strategici di breve e medio-lungo termine delle Società e del Gruppo;
- il livello di patrimonializzazione e di liquidità delle Società e del Gruppo.
In tale ambito, di concerto con l'Area di Governo Chief Compliance Officer e l'Area di Governo Chief Risk Officer, supporta l'Area di Governo Chief Operating Officer nell'individuazione dei parametri da utilizzare per la valutazione degli obiettivi di performance cui subordinare e collegare l'attribuzione degli incentivi ai Risk Taker Apicali di Business e di Governance.

Inoltre, la Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione supporta l'Area di Governo Chief Operating Officer nel monitoraggio periodico dei parametri definiti al fine di valutare il raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ai Risk Taker.

1.4 Area di Governo Chief Risk Officer

L'Area di Governo Chief Risk Officer:

- verifica ex ante, tra l'altro, la coerenza delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo e dei conseguenti Sistemi di Incentivazione con il Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo;
- supporta l'Area di Governo Chief Operating Officer nell'elaborazione dell'elenco dei Risk Taker fornendo, per quanto di competenza, i contributi informativi.

1.5 Area di Governo Chief Compliance Officer

L'Area di Governo Chief Compliance Officer:

- verifica ex ante la conformità delle Politiche di remunerazione e incentivazione rispetto alle norme, allo Statuto, al Codice Etico di Gruppo e eventuali ulteriori standard di condotta applicabili;
- verifica la coerenza dei Risk Taker identificati rispetto ai razionali descritti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo e alle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

1.6 Chief Audit Officer

Il Chief Audit Officer, in coerenza con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, verifica annualmente la conformità delle prassi attuative di remunerazione alle politiche e, in tale ambito, riscontra altresì la corretta attuazione del processo per l'individuazione dei Risk Taker di Gruppo, informando il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea circa l'esito delle verifiche condotte.

2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

2.1 Compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione

Lo Statuto della Banca prevede che ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetti, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, un compenso che viene determinato dall'Assemblea all'atto della loro nomina in misura fissa per l'intero periodo di carica.

L'Assemblea stabilisce anche il compenso additivo per la carica di Presidente e Vice-Presidente.

R. 29 L'Assemblea degli azionisti in data 30 aprile 2019 ha determinato per l'intero triennio in:

- i. euro 120.000 il compenso di ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che non sia anche componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione;
- ii. euro 800.000 il compenso additivo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione; e
- iii. euro 150.000 il compenso additivo per la carica di Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione.

A favore dei Consiglieri di Amministrazione è stata stipulata una polizza di assicurazione per la responsabilità civile nei termini illustrati nel prosieguo.

Si precisa, peraltro, che, come previsto nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni, l'ammontare della remunerazione del Presidente è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito e non deve superare quella fissa percepita dal Consigliere Delegato e CEO.

2.2 Compensi dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione

Ai sensi dello Statuto, l'Assemblea determina, all'atto della nomina del Comitato per il Controllo sulla Gestione e per l'intero periodo della carica, un compenso specifico per i Consiglieri di Amministrazione che compongono il Comitato, determinato esclusivamente in misura fissa ed in ugual misura per ciascun Consigliere, ma con un'apposita maggiorazione per il Presidente.

Fermo restando il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio, l'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2019 ha determinato in euro 260.000 il compenso specifico per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che sia anche componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione, senza corresponsione di gettoni di presenza a fronte dell'effettiva partecipazione alle riunioni del Comitato stesso, e in euro 65.000 il compenso additivo per il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

2.3 Compensi dei componenti dei Comitati endo-consiliari

In relazione all'attività che i Consiglieri sono chiamati a svolgere quali componenti degli ulteriori Comitati endo-consiliari, lo Statuto attribuisce al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, il compito di determinare, in aggiunta al compenso stabilito dall'Assemblea, il compenso per tali Consiglieri, in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea.

Tale compenso è determinato in misura fissa e annua per i Presidenti di tali Comitati, nonché a titolo di gettone di presenza a fronte dell'effettiva partecipazione di ciascun componente alle riunioni degli stessi Comitati.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, tenendo conto del commitment richiesto per lo svolgimento del mandato e della proposta del Comitato Remunerazioni, ha integrato l'emolumento per la carica di Consigliere, con un gettone di presenza pari a euro 2.500, a fronte dell'effettiva partecipazione dei membri ai lavori dei Comitati e con un ulteriore compenso fisso lordo annuo pari a euro 60.000 per i Presidenti dei Comitati stessi.

R. 25

Focus: Verifica competitività dei compensi dei componenti degli Organi sociali

Nel corso del 2020, su iniziativa del Comitato Remunerazioni, la Banca ha affidato ad una società specializzata l'incarico di effettuare un'analisi del posizionamento retributivo dei componenti degli Organi sociali di Intesa Sanpaolo rispetto al Peer Group di riferimento previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione (vedi par. 4.4.2). Dall'analisi di benchmarking è stato confermato il posizionamento decisamente competitivo delle remunerazioni corrisposte ai suddetti componenti rispetto al campione di confronto. Tale posizionamento tiene conto anche dell'intensa attività svolta dal Consiglio di Amministrazione e soprattutto dai Comitati endo-consiliari, che si traduce in un numero di riunioni assai più elevato rispetto al Peer Group, con l'effetto di rendere il costo unitario di partecipazione dei Consiglieri a ciascuna riunione decisamente efficiente.

2.4 Compensi per la carica di Amministratore Delegato e CEO

A norma dello Statuto, il Consigliere Delegato ricopre anche la carica di Direttore Generale di Intesa Sanpaolo.

In questa prospettiva, oltre ai compensi fissi relativi alle cariche di Consigliere di Amministrazione e di Consigliere Delegato, al Consigliere Delegato e Direttore Generale compete anche una remunerazione fissa e variabile determinata dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha confermato in euro 500.000 il compenso fisso annuo spettante per la carica di Consigliere Delegato. Tale importo si cumula con quello di euro 120.000 spettantegli in qualità di Consigliere di Amministrazione.

Al Consigliere Delegato in qualità di Direttore Generale spetta, inoltre, una retribuzione annua lorda stabilita dal Consiglio di Amministrazione in euro 2.000.000, oltre al sistema premiante a breve e a lungo termine vigente per il personale Direttivo e il trattamento previdenziale integrativo e gli ulteriori fringe benefit del ruolo, stabili nel rispetto delle Politiche di remunerazione e incentivazione dei dipendenti.

2.5 Polizza assicurativa a beneficio degli esponenti

In linea con la best practice diffusa sui mercati finanziari internazionali e tenuto conto della natura, delle dimensioni e della complessità operativa della Banca e del Gruppo, a valere sulla delibera dell'Assemblea degli azionisti del 3 maggio 2007, si è provveduto a stipulare – e successivamente a rinnovare nell'ambito dei limiti previsti dalla predetta delibera e in coerenza con i migliori standard di mercato – una polizza assicurativa a copertura della responsabilità amministrativa dei Consiglieri della Banca nonché di tutti gli esponenti nelle società controllate e partecipate (D&O – Directors' and Officers' Liability Insurance).

L'assemblea del 30 aprile 2019 ha confermato il mantenimento di tale copertura assicurativa, che risponde all'interesse della Banca e del Gruppo e rappresenta una componente necessaria delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

I termini della polizza D&O per l'anno 2020 erano i seguenti:

- Decorrenza: dal 30 giugno 2020 al 30 giugno 2021
- Massimale: euro 130.000.000,00, per sinistro e per anno
- Premio su base annua 2020: euro 2.200.000,00 circa.

2.6 Cessazione della carica; indennità di fine rapporto

I Consiglieri di Amministrazione – eccetto il Consigliere Delegato che è anche Direttore Generale – non intrattengono un rapporto inquadrabile tra i rapporti di lavoro subordinato con la Banca.

Non sussistono accordi che prevedano che la Banca sia tenuta a pagare nei loro confronti indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa ovvero se l'incarico cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Art. 123-
bis, c. 1,
lett. i) Tuf

Al Consigliere Delegato e Direttore Generale, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, si applicano i criteri e i limiti massimi per la determinazione dell'indennità dovuta secondo quanto previsto dalle politiche di remunerazione del personale (vedi paragrafo 4.9.1).

R.27

3. La Politica di remunerazione degli organi sociali delle società controllate

I compensi da riconoscere ai componenti degli organi sociali delle società del Gruppo sono definiti da Intesa Sanpaolo in qualità di azionista di controllo e di soggetto che esercita l'attività di direzione e coordinamento ai sensi della normativa civilistica e bancaria di riferimento.

La Politica di remunerazione degli organi sociali si ispira pertanto ai seguenti principi, applicati in modo uniforme a livello di Gruppo, nel rispetto del quadro normativo dei diversi Paesi in cui Intesa Sanpaolo è presente tramite le proprie controllate.

Ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società appartenenti al Gruppo Intesa Sanpaolo è riconosciuto un compenso adeguato ai compiti ed alle responsabilità affidati.

La determinazione puntuale del compenso degli amministratori è effettuata in un'ottica di omogeneizzazione secondo standard di Gruppo, in considerazione di parametri relativi alla dimensione patrimoniale ed economica e alla complessità organizzativa della società interessata, nonché di altri elementi di natura oggettiva e qualitativa, costituiti dalla natura dell'attività svolta dalla singola società controllata e dal profilo di rischio operativo della stessa.

Criteri analoghi informano la fissazione dei compensi degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c. e di analoghe previsioni di ordinamenti stranieri.

Non sono di norma previste componenti variabili del compenso, né bonus incentivanti rapportati ai risultati, né clausole di partecipazioni agli utili o diritti di sottoscrizione di azioni a prezzo predeterminato. Deroghe a tale principio sono previste solo in via di motivata eccezione, nel rispetto delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo e della normativa di vigilanza vigente in materia.

In linea generale non vi sono differenze nella remunerazione degli amministratori, siano essi dipendenti del Gruppo, professionisti, indipendenti, ecc. Gli emolumenti di competenza dei dipendenti del Gruppo designati quali amministratori nelle controllate sono riconosciuti alla società titolare del rapporto di lavoro subordinato.

La remunerazione dei componenti del collegio sindacale delle controllate italiane è determinata all'atto della nomina per tutta la durata del mandato, ai sensi dell'art. 2402 c.c., in un importo fisso in ragione d'anno.

La quantificazione dell'emolumento da riconoscere ai sindaci avviene mediante l'applicazione di un modello di calcolo, uniforme a livello di Gruppo, che prendendo in considerazione parametri di natura oggettiva, essenzialmente patrimonio e ricavi della società interessata, consente di individuare un importo puntuale per il compenso.

I componenti degli organi sociali hanno di norma diritto al rimborso delle spese vive occasionate dalla carica.

A favore degli esponenti delle società controllate è infine stipulata una polizza di assicurazione per la responsabilità civile (c.d. "polizza D&O").

4. Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo

Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo per il 2021 di seguito illustrate sono state redatte in sostanziale continuità con quelle 2020, votate favorevolmente in larga misura dai partecipanti all'Assemblea degli azionisti dello scorso 27 aprile 2020 (voti favorevoli pari, complessivamente, al 89,58% dei partecipanti).

Le modifiche apportate alle Politiche per il 2020 derivano principalmente dalla necessità, da una parte, di conformarsi agli orientamenti espressi dalla normativa e, dall'altra, di rafforzamento del presidio dei rischi in coerenza con le raccomandazioni dell'Autorità di Vigilanza. Più precisamente, le Politiche 2021 tengono conto delle previsioni della CRD V (Direttiva (UE) 2019/878/UE) - seppure in attesa del recepimento della stessa nell'ordinamento italiano (che sarebbe dovuto avvenire entro il 28 dicembre 2020) -, nonché del Documento in Consultazione sulle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" – sebbene si tratti di un documento non definitivo – limitatamente alle previsioni che danno attuazione alla CRD V. Si precisa che le Politiche 2021 non tengono conto né delle *Draft Guidelines on sound remuneration policies* né dei *Draft Revised Regulatory Technical Standards on identified staff for remuneration purposes* dell'Autorità Bancaria Europea giacché si tratta, in entrambi i casi, di documenti non definitivi.

In particolare, si evidenziano le seguenti previsioni:

- in linea con la CRD V e con le relative previsioni attuative del citato Documento in Consultazione sulle Disposizioni della Banca d'Italia, alla luce della grande attenzione che da sempre è prestata da Intesa Sanpaolo ai temi di Diversity & Inclusion, è stato previsto uno specifico Focus che illustra la neutralità di genere delle Politiche di remunerazione e incentivazione e le relative modalità di applicazione all'interno del Gruppo (par. 0, *Focus: Neutralità rispetto al genere*);
- è stato introdotto, tra gli obiettivi di azione strategica che verranno assegnati a tutto il management, un KPI specifico "ESG" (par.4.5.3, *Focus: KPI trasversale di Gruppo "ESG"*), in coerenza con l'impegno sempre crescente del Gruppo nella sostenibilità sociale, culturale e ambientale – valore fondante dell'integrazione con UBI Banca - e con l'obiettivo di creare valore di lungo periodo per la Banca, le sue persone, i suoi clienti, la comunità e l'ambiente, nonché alla luce delle previsioni del Regolamento UE 2019/2088. L'introduzione di tale nuovo KPI è altresì legata alla attenzione sempre più rilevante su tali temi da parte di Regolatori, Proxy, Azionisti e Stakeholder del Gruppo;
- nell'ambito delle modalità di corresponsione della remunerazione variabile (par. 4.6), in applicazione della CRD V, è stata modificata la soglia di materialità per i Risk Taker (da 80.000 € a 50.000€ o un terzo della remunerazione complessiva) nonché sono stati rivisti gli schemi di corresponsione per i Risk Taker di Gruppo incrementando il periodo di differimento da 3 a 4 anni (par. 4.6, schemi 3 e 4). Inoltre, sono stati introdotti specifici schemi per i Risk Taker cd. Apicali delle Legal Entity classificate banche significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU, prevedendo l'applicazione di un periodo di differimento di 5 anni (par. 4.6, *Focus: Principio di proporzionalità applicato alle Banche del Gruppo, schemi 7 e 8*);
- in ottica di rafforzamento del presidio dei rischi in coerenza con l'evoluzione del RAF sono stati introdotti due meccanismi correttivi che agiscono come demoltiplicatori del premio maturato nell'ambito del Sistema Incentivante in funzione dei rischi assunti (par.4.5.3). In particolare, per i Risk Taker Apicali di Business e Governance è stato introdotto un meccanismo collegato alla *capital adequacy*; mentre, per i Risk Taker di Business che operano in area mercato (es. trader e gestori di portafoglio HTC/HTCS) è stato previsto un meccanismo che si basa sul rispetto dei limiti fissati nel Risk Appetite Framework per i rischi specifici quali il rischio di mercato, il rischio di tasso d'interesse e il plafond sulla posizione complessiva in titoli governativi Italia classificati come HTC;
- a fronte dell'insorgere di eventi esogeni di natura straordinaria (in particolare, la ridotta distribuzione dei dividendi del settore bancario europeo nel contesto della pandemia da Covid-19), e con l'obiettivo di neutralizzarne gli effetti tecnici sui meccanismi di funzionamento del Piano POP, sono state sottoposte alla approvazione dell'Assemblea Ordinaria del 28 aprile 2021 talune modifiche alle condizioni "esterne" di mercato dello stesso al fine di sostenere il riallineamento tra gli interessi degli Azionisti e quelli del Management, fermo che nessuna modifica verrà apportata

alle condizioni di performance né alle date alle quali esse devono essere realizzate (cfr. par. 4.8.1);

- nell'ottica di una sistematizzazione delle Regole di identificazione dei Risk Taker (par. 4.12), sono stati rivisti i criteri aggiuntivi definiti dal Gruppo, rafforzando i parametri di identificazione delle Unità Operative/Aziendali assimilate a Rilevanti, nonché introducendo un nuovo criterio residuale centrato sui rischi individuati nel RAF di Gruppo diversi da quelli già identificati nell'ambito dei criteri qualitativi.

Ciò premesso, nel presente documento vengono descritti i Principi, Sistemi e Strumenti di remunerazione e incentivazione (Sezione A) e le Regole per l'individuazione del personale più rilevante (Sezione B); tali Sezioni, congiuntamente, costituiscono il corpus delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

Infine, si precisa che non è possibile derogare ad alcun elemento delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021.

Sezione A - Principi, Sistemi e Strumenti di remunerazione e incentivazione

Nella presente Sezione vengono descritti i Principi, i Sistemi e gli Strumenti di remunerazione e incentivazione definiti per il 2021 e rivolti al personale di Gruppo e a quelle particolari categorie disciplinate dal rapporto di agenzia.

Art. 123-ter, c. 3, lett. a), Tuf

4.1. Finalità e principi delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Le Politiche di remunerazione e 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.

Disp. Trasp.

P. XV

R. 27

In particolare, le Politiche del Gruppo Intesa Sanpaolo si ispirano ai seguenti principi:



INTERESSI DEGLI STAKEHOLDER

Allineamento dei comportamenti del management e del personale con gli interessi di tutti gli Stakeholder con focus sulla creazione di valore per gli Azionisti, nonché sull'impatto sociale prodotto sulle Comunità



CORRELAZIONE TRA REMUNERAZIONE E RISCHI ASSUNTI

- indirizzo dei comportamenti del management e del personale verso il raggiungimento di obiettivi in un **quadro di regole** indirizzate al controllo dei rischi aziendali
- sistemi retributivi allineati con le politiche di prudente gestione dei **rischi finanziari e non** (ivi inclusi rischi legali e reputazionali), coerentemente con quanto definito nell'ambito del Risk Appetite Framework di Gruppo
- definizione di una componente fissa sufficientemente elevata da consentire alla parte variabile di contrarsi significativamente e azzerarsi al verificarsi di determinate condizioni



ORIENTAMENTO AGLI OBIETTIVI DI MEDIO-LUNGO TERMINE tenendo conto della Risk Tolerance di Gruppo

- definizione di un insieme di Sistemi di Incentivazione che consentano di orientare le performance su un periodo di **accrual più che annuale** e di condividere i risultati di medio-lungo termine conseguenti alla realizzazione del Piano d'Impresa



MERITO

- **flessibilità retributiva**: i premi sono legati ai risultati raggiunti e ai rischi assunti
- **competitività**: attenzione alle risorse chiave e di alta qualità manageriale destinarie di un posizionamento retributivo competitivo rispetto al mercato
- **riconoscimento** ai migliori performer di premi superiori rispetto alla media



EQUITÀ

- **correlazione** tra retribuzione fissa e livello di responsabilità, misurato attraverso il Sistema di Global Banding o la seniority/ruolo professionale
- **differenziazione** dei target retributivi e dell'incidenza della componente variabile sulla retribuzione globale in funzione della filiera professionale di appartenenza e/o mercato geografico, a parità di fascia di Banding o seniority/ruolo professionale



NEUTRALITÀ RISPETTO AL GENERE

- riconoscimento di un **pari livello di remunerazione**, a parità di attività svolta, indipendentemente dal genere
- attenzione al **gender pay-gap** e alla sua **evoluzione nel tempo**



SOSTENIBILITÀ: Contenimento degli oneri derivanti dall'applicazione delle policy entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie

- interventi selettivi sulla retribuzione fissa basati su rigorosi **benchmark di mercato**
- meccanismi di **regolazione degli accantonamenti** destinati a finanziare il monte incentivi in funzione della redditività e dei risultati raggiunti dal Gruppo
- **opportuni cap** sia al monte incentivi sia all'entità dei premi individuali



RISPETTO DEI REQUISITI NORMATIVI

- conformità con le **disposizioni di legge e regolamentari**, con **codici di condotta e le altre disposizioni di autoregolamentazione** con focus sui Risk Taker di Gruppo (e tra questi, sui Dirigenti con Responsabilità Strategiche, cd. Risk Taker Apicali), sui Risk Taker di Legal Entity e sulle Funzioni Aziendali di Controllo
- **correttezza nelle relazioni con la clientela**

Focus: Neutralità rispetto al genere

Intesa Sanpaolo presta grande attenzione ai temi di "Diversity & Inclusion" e si impegna ad attuare e diffondere, all'interno e all'esterno del Gruppo, una politica a favore dell'inclusione di tutte le forme di diversità. In tale ambito, Intesa Sanpaolo nel corso del 2020 ha deciso di dotarsi di "Principi in materia di Diversity & Inclusion" all'interno dei quali ha assunto specifici impegni volti ad assicurare equità di genere nei processi HR e nella gestione delle persone. Il rispetto di tali impegni viene monitorato periodicamente anche al fine di impostare azioni correttive.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo adotta Politiche di Remunerazione e Incentivazione neutrali rispetto al genere che contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

In particolare, il Gruppo garantisce che la definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione e l'assunzione delle decisioni inerenti la remunerazione prescindano dal genere (così come da ogni altra forma di diversità quali orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero), siano basati sul merito e sulle competenze professionali nonché siano ispirati a principi di equità.

Al fine di rendere possibile l'applicazione di Politiche neutrali rispetto al genere e di poterne valutare l'efficacia, il Gruppo adotta:

1. sistemi di misurazione delle posizioni organizzative che tengono conto delle responsabilità e della complessità gestita dai diversi ruoli.

In particolare, per la popolazione manageriale il Gruppo ha adottato il Sistema di Global Banding (vedi infra "Focus Sistema di Global Banding") che si basa sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation).

Invece la popolazione dei professional è segmentata sulla base della seniority, ovvero del grado di complessità lavorativa che caratterizza le attività presidiate (identificati 5 livelli tra cui il più elevato corrisponde al ruolo di Coordinatore), o della figura professionale, tenuto conto anche del sistema di ruoli definito nella contrattazione collettiva di secondo livello. Per questa popolazione inoltre è in fase di sperimentazione un modello di mappatura che prevede l'attribuzione di un career title in funzione di determinati criteri che integrano quelli della seniority (i.e. autonomia, complessità ma anche competenze, economics, impatto ed esposizione) al fine di valorizzare in modo più granulare il livello di contributo professionale fornito nella propria operatività e la progressiva specializzazione delle competenze;

2. per la popolazione manageriale riferimenti retributivi di mercato associati a ciascuna fascia di Global Banding e differenziati in funzione della famiglia professionale di appartenenza e della geografia. Per quanto riguarda invece la popolazione dei professional ai livelli di seniority e/o career title vengono associati riferimenti tendenziali di mercato differenziati sulla base della famiglia professionale di appartenenza e della geografia;
3. sistemi incentivanti/premianti collegati a parametri oggettivi che permettono quindi di riconoscere il merito e la performance.

Infine, con cadenza annuale il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, analizza la neutralità delle Politiche rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo. In particolare, i motivi del divario retributivo di genere sono opportunamente documentati e, ove necessario, sono adottate azioni correttive.

4.2. La segmentazione del personale

Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo si basano su logiche di segmentazione del personale che consentono di declinare operativamente i principi di merito, equità e

neutralità rispetto al genere al fine di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale, nonché prevedere meccanismi di corresponsione della stessa specifici per i diversi cluster di personale, con particolare focus su quelli aventi anche rilevanza regolamentare per cui sono previsti requisiti più stringenti. La distinzione della popolazione in macro segmenti consente altresì di tenere conto del **compenso** e delle **condizioni di lavoro** dei dipendenti sia nella declinazione delle politiche in **specifici** sistemi di remunerazione e di incentivazione sia nell'adozione di decisioni retributive **calibrate** su ciascun macro segmento.

In applicazione di tali logiche sono identificati tre macro-segmenti:

- Risk Taker;
- Middle Management⁵;
- Professional.

Focus: Risk Taker

Il Gruppo Intesa Sanpaolo identifica il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker") sulla base delle "Regole per l'individuazione del personale più rilevante", riportate alla Sezione B, che formano parte integrante delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

Tali Regole sono state definite sulla base del Regolamento (UE) 604/2014⁶ integrate da ulteriori criteri che riflettono i rischi specifici assunti dal Gruppo sulla base del modello di business e dell'assetto organizzativo adottati e declinate in coerenza con il Sistema di Global Banding adottato da Intesa Sanpaolo (vedi focus successivo).

Nell'ambito dei Risk Taker sono identificati tre segmenti:

- Risk Taker Apicali;
- Risk Taker di Gruppo;
- Risk Taker di Legal Entity.

In particolare, il segmento dei Risk Taker Apicali è costituito da:

- 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 e Chief Audit Officer;
- Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI Corporate & Investment Banking;
- Responsabili delle Direzioni Centrali a riporto diretto del Consigliere Delegato;
- Responsabile della Direzione Centrale Amministrazione e Fiscale in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Tale segmento coincide con i cd. Dirigenti con Responsabilità Strategica identificati ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate.

Con riferimento al 2020, sono stati identificati complessivamente 519 Risk Taker di Gruppo, con un incremento di 68 persone rispetto al numero di Risk Taker identificati nel 2019. Inoltre, a fronte dell'applicazione dei criteri di esclusione previsti dalle Regole per il 2020, non sono state ricomprese nel novero dei Risk Taker di Gruppo 301 persone mentre, nel 2019, erano state escluse 273 persone.

Inoltre, per il 2020 sono stati identificati ulteriori 655 Risk Taker di Legal Entity non già ricompresi tra i Risk Taker di Gruppo.

Pertanto, considerati i 3 segmenti di Risk Taker – Apicali, di Gruppo e di Legal Entity - per il 2020 sono stati identificati complessivamente 1.174 soggetti.

⁵ Si intendono tutti i Responsabili di Unità Organizzative non già ricompresi nel cluster dei Risk Taker.

⁶ Non essendo state ancora pubblicate le disposizioni di attuazione della Direttiva 2019/878/UE (cd. CRD V), sono stati applicati i criteri previsti dal Regolamento (UE) 604/2014 emanato dalla Commissione Europea in attuazione della CRD IV e ancora in vigore.

Focus: Sistema di Global Banding

Il Sistema di Global Banding adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo si basa sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation).

Correlato al Global Banding, Intesa Sanpaolo ha altresì adottato un sistema di job titling che identifica chiaramente le responsabilità e il contributo dei ruoli, superando le logiche puramente gerarchico-organizzative.

In particolare, sono identificati con il title di:

- Chief, i ruoli che definiscono e/o influenzano fortemente la strategia di medio-lungo termine del Gruppo o definiscono la strategia di Divisione/Area di Governo di riferimento, con impatto sui risultati del Gruppo nel medio-lungo periodo;
- Executive Director, i ruoli che definiscono e/o influenzano fortemente la strategia di funzione/business/Paese, coerentemente alle strategie di Divisione/Gruppo, e ne assicurano la realizzazione anche in contesti a elevata complessità;
- Senior Director, i ruoli che definiscono politiche e piani di business/funzione e ne guidano l'implementazione, attraverso la responsabilità manageriale di risorse umane ed economiche;
- Head of, i ruoli che definiscono o contribuiscono a definire i piani e i programmi per la propria struttura organizzativa, anche in coordinamento con altre strutture aziendali, e ne assicurano l'implementazione attraverso la responsabilità manageriale di risorse umane ed eventuali responsabilità economiche.

Disp.
Trasp.

Focus: "Soggetti rilevanti" e intermediari del credito cui si applicano le Disposizioni in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" (Banca d'Italia)

In coerenza con quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" di seguito sono rappresentati, in funzione del ruolo ricoperto, il numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui si applicano le Disposizioni.

| Ruolo | Numero di Soggetti Rilevanti |
|---|------------------------------|
| Divisione Banca dei Territori | |
| Direttori di Filiali Retail e Personal | 3.138 |
| Gestori delle Filiali Retail e Personal | 24.467 |
| Collaboratori di Agents4You (Agente in attività finanziaria) con incarico accessorio di Team Leader | 11 |
| Collaboratori di Agents4You (Agente in attività finanziaria) | 86 |
| Macro Aree Territoriali UBI Banca | |
| Direttori di Filiali Retail | 1.183 |
| Gestori delle Filiali Retail | 9.558 |
| Agenti in attività finanziaria | |
| Agenti in attività finanziaria di Prestitalia | 460 |
| Divisione Private Banking | |
| Direttori di Filiale Private banking | 101 |
| Private Banker | 621 |

Focus: "Soggetti rilevanti" e intermediari del credito cui si applicano le Disposizioni in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" (Banca d'Italia)

| | |
|---|-------|
| Consulenti Finanziari non dipendenti di Fideuram, Sanpaolo Invest e Intesa Sanpaolo Private Banking | 4.720 |
| Consulenti Finanziari non dipendenti con contratto accessorio di Fideuram e Sanpaolo Invest | 166 |
| Private Banking UBI Banca | |
| Direttori di Filiale Private banking UBI Banca | 25 |
| Private Banker UBI Banca | 265 |
| Consulenti Finanziari non dipendenti IW Bank | 610 |
| Consulenti Finanziari non dipendenti con contratto accessorio di IW Bank | 88 |

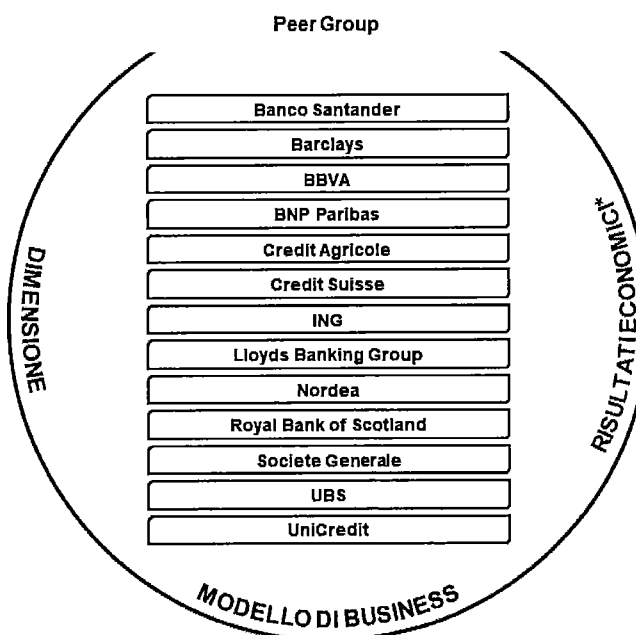
P: XV
R: 25
R: 27

Focus: Competitività esterna delle retribuzioni

Nell'ambito della definizione della retribuzione totale, Intesa Sanpaolo pone costante attenzione alla competitività esterna al fine di attrarre e trattenere le migliori risorse.

In rapporto ai dati e alle prassi di mercato, il Gruppo Intesa Sanpaolo si pone l'obiettivo di allineare le retribuzioni complessive ai valori mediani, fermo restando la possibilità di apportare opportune differenziazioni per posizioni di particolare criticità e/o risorse di elevata qualità manageriale.

Inoltre, l'adeguatezza degli importi è verificata rispetto ai dati di mercato, con la continua partecipazione ad indagini retributive di carattere nazionale e internazionale; per i ruoli a contenuto manageriale e altre particolari posizioni di business il riscontro avviene selezionando specifici peer group al fine di valutare l'allineamento competitivo con il mercato di riferimento più appropriato.



* Risultati economici in termini di Utile Netto, ROE, e Market Cap

4.3. Le componenti della remunerazione

La retribuzione del personale si articola in:

- a) componente fissa;
- b) componente variabile.

Focus: Componenti della remunerazione percepita dai Consulenti Finanziari e dagli Agenti in attività finanziaria diversi dai dipendenti

I compensi percepiti dai Consulenti Finanziari non dipendenti e dagli Agenti in attività finanziaria, per la natura stessa della relazione contrattuale non di rapporto di lavoro subordinato ma di libero professionista con mandato di agenzia, sono interamente variabili e composti principalmente da provvigioni. Secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza le provvigioni si articolano in:

- a) componente "ricorrente" che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione. Tale componente è equiparata alla remunerazione fissa;
- b) componente "non ricorrente" che ha una valenza incentivante, con la specificazione che la provvigione non ha di per sé valore incentivante. Tale componente è equiparata alla remunerazione variabile.

Con particolare riferimento alla remunerazione del lavoratore con contratto misto⁷, nella veste di lavoratore dipendente part-time, questa si compone sia di una quota fissa che di una parte variabile e, nella veste di libero professionista, sia di una componente ricorrente che di una non ricorrente.

4.3.1. Remunerazione fissa e/o ricorrente

Remunerazione fissa

La componente fissa è la componente della remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali quali: l'inquadramento contrattuale, il ruolo ricoperto, le responsabilità assegnate, la particolare esperienza e la competenza maturata dal dipendente.

Rientrano nella componente fissa:

- la **retribuzione annua lorda** che riflette il livello di esperienza professionale e anzianità del personale;
- le **indennità** assegnate in modo non discrezionale e non collegate ad alcun tipo di indicatore di performance. Tale tipologia di remunerazione fissa è assegnata alle seguenti categorie di personale:
 - Risk Taker (perimetro Italia e alcuni Paesi esteri⁸) e Middle Management (perimetro Italia e alcuni Paesi esteri⁹) appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo¹⁰ e ai ruoli ad esse assimilati (vedi infra) e responsabili di ruoli commerciali nel perimetro della rete territoriale della Divisione Banca dei Territori ed è connessa al ruolo ricoperto;
 - personale espatriato, a fronte della copertura di eventuali differenziali di costo, qualità della vita e/o livelli retributivi propri del mercato di riferimento di destinazione;
- le indennità e/o i **compensi rivenienti da cariche ricoperte in organi sociali**, a condizione che le stesse non siano riversate alla società di appartenenza;
- gli eventuali **benefit** aventi la finalità di accrescere la motivazione e la fidelizzazione delle risorse e assegnati su base non discrezionale. Questi possono avere natura contrattuale (es. previdenza complementare, assistenza sanitaria, ecc.) o derivare da scelte di politica retributiva (es. autovettura aziendale) e, pertanto, prevedere trattamenti differenziati nei confronti delle diverse categorie di personale.

Per quanto concerne le indennità previste per i Risk Taker e il Middle Management appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo (i.e. Compliance, Risk Management e Audit), la ratio della loro introduzione risiede nella necessità di garantire a questa popolazione un adeguato livello in termini di remunerazione

⁷ Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha introdotto il contratto di lavoro misto, ovvero un'innovativa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che consente alla stessa persona di attivare contemporaneamente un contratto di lavoro subordinato part time e uno di lavoro autonomo come consulente finanziario per svolgere l'"offerta fuori sede", distinto, contestuale e parallelo rispetto al rapporto di lavoro subordinato.

Tale rapporto di lavoro misto è previsto per il personale appartenente alla Rete della Divisione Banca dei Territori e della Divisione Private Banking.

⁸ Slovacchia e Croazia.

⁹ Egitto e Cina

¹⁰ Con riferimento al settore assicurativo il perimetro delle Funzioni Aziendali di Controllo coincide con le Funzioni Fondamentali.

complessiva rispetto alle responsabilità gestite, a fronte di un limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa stabilito da Banca d'Italia¹¹ al 33%, rapporto che non trova riscontro in analoghe normative di altri Paesi dell'Unione Europea¹².

Per quanto attiene alla definizione dell'importo, il sistema di Global Banding di Gruppo consente di graduare i livelli di remunerazione complessivi diversificando per title l'ammontare di indennità utile a riconoscere la complessità delle responsabilità gestite, in base al peso del ruolo determinato con la metodologia di valutazione delle posizioni Mercer International Position Evaluation (IPE).

Si precisa che sono corrisposte indennità anche ai ruoli assimilati alle Funzioni Aziendali di Controllo dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione (perimetro Italia) in quanto, sebbene la normativa non fissi uno specifico cap per detti ruoli, prevede che la componente variabile, se presente, sia contenuta. Alla luce di tale disposizione, Intesa Sanpaolo ha fissato anche per i Responsabili della Funzione Risorse Umane di Gruppo e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari un rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa limitato al 33% e ha previsto la contestuale corresponsione della predetta indennità di ruolo, definita coerentemente con la metodologia adottata per le Funzioni Aziendali di Controllo, sulla base del posizionamento all'interno del Sistema di Global Banding di Gruppo.

Inoltre, il Gruppo Intesa Sanpaolo integra quanto espressamente previsto dalle Disposizioni di Vigilanza assimilando alle Funzioni Aziendali di Controllo anche il Responsabile della Direzione Centrale Tutela Aziendale in qualità di Data Protection Officer di Gruppo, riconoscendone la natura di presidio di conformità.

Pertanto, nell'ambito delle presenti Politiche di remunerazione e incentivazione, per ruoli assimilati si intendono i Responsabili della Funzione Risorse Umane di Gruppo, il Dirigente Preposto, il Responsabile della Direzione Centrale Tutela Aziendale di Gruppo.

Relativamente ai responsabili di ruoli commerciali di Rete, l'indennità loro assegnata è definita per consentire l'erogazione di una retribuzione adeguata alle responsabilità loro attribuite dall'attuale modello di servizio della Divisione Banca dei Territori, mantenendo, al contempo, la flessibilità retributiva resasi necessaria a fronte dei tassi di turnover delle risorse chiamate a ricoprire tali ruoli.

Le indennità riconosciute al personale espatriato sono finalizzate a garantire equità di trattamento retributivo netto tra quanto percepito nel Paese di origine e quello di destinazione, a fronte, quindi, della copertura di eventuali differenziali di costo, qualità della vita e/o livelli retributivi propri del mercato di riferimento di destinazione.

Remunerazione ricorrente

Per i Consulenti Finanziari non dipendenti e gli Agenti in attività finanziaria, la componente "ricorrente" è costituita dalle provvigioni che rappresentano la parte stabile e ordinaria della remunerazione.

In particolare, per i Consulenti Finanziari non dipendenti le provvigioni che hanno carattere "ricorrente" permettono di:

- remunerare i Consulenti Finanziari non dipendenti per l'attività di collocamento, gestione e assistenza della clientela;
- compensare le spese sostenute autonomamente per lo svolgimento della propria attività, ivi compreso l'adempimento degli obblighi contributivi previsti dalla legge.

Con specifico riferimento ai Consulenti Finanziari non dipendenti con contratto accessorio (i.e. i Consulenti con incarico di coordinamento e supervisione commerciale di specifiche attività e/o gruppi di Consulenti Finanziari non dipendenti), la remunerazione "ricorrente" è costituita da:

- provvigioni di supervisione (cd. "over di mantenimento") per l'attività di coordinamento e supervisione di un gruppo di Consulenti Finanziari non dipendenti che operano nell'area di competenza;

¹¹ Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia.

¹² Differentemente da quanto avviene in Italia e in alcuni specifici Paesi esteri (Egitto, Slovacchia e Croazia), l'applicazione del limite del 33% al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa al personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo operanti in banche controllate dal Gruppo Intesa Sanpaolo in Paesi esteri non costituisce di norma una criticità rispetto alla salvaguardia di adeguati livelli di remunerazione complessiva di tale personale, dal momento che le prassi di remunerazione variabile in essere in quei Paesi configurano livelli di retribuzione inferiore al limite stabilito da Banca d'Italia. Pertanto, non si è ritenuto necessario introdurre l'indennità in altri Paesi esteri.

- provvigioni di sviluppo (cd. "over di sviluppo") per l'attività di sviluppo e crescita dimensionale del gruppo di Consulenti Finanziari.

Con riferimento ai Collaboratori di Intesa Sanpaolo Agents4you (Agente in attività finanziaria), le provvigioni che hanno carattere ricorrente permettono di remunerare il collocamento dei prodotti bancari ed assicurativi in mandato.

Inoltre, con riferimento ai Collaboratori con incarico accessorio di Team Leader è previsto un compenso aggiuntivo di coordinamento per lo svolgimento dell'incarico di supervisione dell'attività commerciale. Infine, per quanto riguarda gli Agenti in attività finanziaria di Prestitalia, specializzati in finanziamenti mediante cessione del quinto dello stipendio o della pensione, la remunerazione ricorrente è distinta in 3 componenti:

- *provvigioni ordinarie* ("delta interessi") calcolate su quota parte degli interessi complessivi del finanziamento;
- *provvigioni recurring* ("management fee") legate al mantenimento del portafoglio in essere;
- *provvigioni integrative per fasce di produzione* determinate in base alle previsioni di volumi che saranno sviluppati dall'agente.

Focus: La remunerazione fissa e ricorrente del lavoratore con contratto misto

Per quanto concerne la remunerazione "fissa" del lavoratore con contratto misto, questa è rappresentata dalla quota di retribuzione annua lorda percepita in quanto lavoratore subordinato part-time. La remunerazione "ricorrente" è invece costituita dalle provvigioni aventi un carattere più stabile e ordinario.

4.3.2. Remunerazione variabile e/o non ricorrente

Remunerazione variabile

La componente variabile dei dipendenti è collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti, ed è composta da:

- componente variabile a breve termine, corrisposta tramite:
 - i Sistemi Incentivanti annuali (vedi paragrafo 4.5);
 - il Premio Variabile di Risultato - PVR (vedi paragrafo 4.7);
- componente variabile a lungo termine, corrisposta tramite:
 - il Piano POP (Performance-based Option Plan) destinato ai Risk Taker Apicali, ai restanti Risk Taker e ai Manager Strategici¹³ (vedi paragrafo 4.8.1);
 - il Piano LECOIP 2.0 destinato al Middle Management (non incluso nel Piano POP) e al restante Personale (vedi paragrafo 4.8.2);
 - eventuali altri piani di incentivazione a lungo termine (es. Piano pluriennale di fidelizzazione per alcuni dipendenti provenienti dalla Rete di UBI Top Private – vedi focus nel paragrafo 4.8.3).
- i *Carried Interest* ovvero le parti di utile di Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio in Valori Mobiliari (OICVM) o Fondi di Investimento Alternativo (FIA) percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso¹⁴;
- eventuali componenti variabili sia di breve sia di lungo termine, legate alla permanenza in azienda (patti di stabilità, di non concorrenza, una tantum di retention) o eccezionali (bonus d'ingresso);
- eventuali benefit discrezionali.

La distinzione della componente variabile della remunerazione in una quota a breve termine ed in una a lungo termine favorisce l'attraction e la retention delle risorse, consente di orientare le performance su un

¹³ Per Manager Strategici si intende coloro i quali tra gli Executive Director, non sono Risk Taker.

¹⁴ Non costituisce, invece, remunerazione la quota di utile *pro rata* attribuita ai membri del personale in ragione di eventuali investimenti da questi effettuati nell'OICVM o nel FIA, purché proporzionale all'effettiva percentuale di partecipazione all'OICVM o FIA e non superiore al ritorno riconosciuto agli altri investitori. Per una corretta applicazione della disciplina, i gestori devono quindi essere in grado di individuare chiaramente le quote di utile che eccedono l'utile *pro rata* degli investimenti e che si configurano come Carried Interest.

periodo di accrual più che annuale e di condividere i risultati di medio-lungo termine conseguenti alla realizzazione del Piano d'Impresa.

Focus: Carried Interest

Con riferimento al personale della filiera "Investimenti" delle SGR che gestiscono FIA, è previsto il *Carried Interest* che prevede il ricorso a strumenti partecipativi con diritti rafforzati (eventualmente phantom – si veda di seguito), ovvero che comportano una partecipazione agli utili proporzionalmente maggiore rispetto a quella degli altri investitori. Tale strumento è finalizzato a rafforzare l'allineamento degli interessi del management a quelli degli azionisti e quotisti.

Pertanto, il *Carried Interest* è subordinato al raggiungimento di un rendimento minimo e posticipato nel tempo. Infatti, coerentemente alle best practices di mercato, il *Carried Interest* è riconosciuto:

- al superamento di una determinata soglia di rendimento minimo (*hurdle rate*);
- secondo il modello *European Waterfall* ("on a whole fund basis") ossia calcolato e corrisposto solo alla fine della vita dell'intero investimento.

Si precisa che, per il suddetto personale, sarà possibile superare il limite del 200% del rapporto tra remunerazione variabile e fissa fino a un massimo di 400% (vedi paragrafo 4.0) solo attraverso il *Carried Interest*. Sempre al fine di rafforzare l'allineamento degli interessi del management a quello degli azionisti e quotisti, possono, in alternativa, essere adottati piani di incentivazione che prevedono il ricorso a strumenti partecipativi phantom, volti a replicare sinteticamente gli effetti di un investimento diretto nelle azioni/quote dei fondi gestiti e che attribuiscono ai partecipanti il diritto di maturare un bonus parametrato al *Carried Interest* che maturerebbe in ipotesi di investimento diretto, a condizioni e con caratteristiche analoghe a quelle sopra indicate. Allo stato, è stato avviato un piano di tale tipologia in NEVA SGR.

Focus: Bonus garantiti

NON è prevista l'attribuzione di bonus garantiti.

Focus: Bonus d'ingresso

Per favorire l'attraction di nuovo personale è possibile riconoscere un bonus d'ingresso all'atto dell'assunzione, fatta salva attenta valutazione ed analisi delle prassi di mercato. Secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, tali bonus beneficiano della completa disapplicazione delle norme che disciplinano la remunerazione variabile, ivi incluse quelle relative al cap alla remunerazione variabile e alle modalità di pagamento, se corrisposti in un'unica soluzione (cd. **welcome bonus**). Si precisa che tale tipologia di bonus può essere riconosciuta una sola volta alla stessa persona a livello di Gruppo.

Focus: Una tantum di retention

Eventuali retention bonus legati alla permanenza del personale:

- sono corrisposti per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento;
- sono riconosciuti non prima del termine di detto periodo o del verificarsi dell'evento;
- concorrono al calcolo del cap tra la componente variabile e fissa della remunerazione;
- sono soggetti alle modalità di corresponsione della remunerazione variabile.

Nell'ambito dei retention bonus, Intesa Sanpaolo – in coerenza con le prassi di settore - prevede il **patto di durata minima** (o **patto di stabilità**) ovvero un accordo con cui il destinatario si impegna a non esercitare la facoltà di recesso del contratto di lavoro per il periodo di durata del Patto stesso, a fronte di un corrispettivo erogato al termine del periodo e con previsione di una penale in caso di violazione dell'impegno.

Focus: Benefici pensionistici discrezionali

Qualora siano introdotti benefici pensionistici discrezionali – allo stato NON previsti – gli stessi saranno attribuiti ai beneficiari nel rispetto della normativa vigente, secondo la quale sono assimilati a remunerazione variabile, e, pertanto:

- nel caso di risorse che non abbiano maturato il diritto alla pensione, saranno investiti in azioni Intesa Sanpaolo, o altri strumenti ad esse collegati, tenuti in custodia dalla banca per un periodo non inferiore a cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento ex post in relazione alla performance realizzata dal Gruppo al netto dei rischi;
- nel caso di risorse con diritto alla pensione, saranno riconosciuti al dipendente in azioni Intesa Sanpaolo, o altri strumenti ad esse collegati, e assoggettati a un periodo di mantenimento (retention) di cinque anni;
- concorrono al calcolo del cap tra componente variabile e fissa della remunerazione.

Remunerazione non ricorrente

Per i Consulenti Finanziari non dipendenti, la componente "non ricorrente" è rappresentata dalle provvigioni corrisposte a fini di incentivazione annuale, per indirizzare l'attività commerciale al raggiungimento di specifici obiettivi, tenendo in debita considerazione sia le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo delle Reti cui appartengono sia la correttezza nella relazione con il cliente.

Inoltre:

- per circa 5.000 Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram e Sanpaolo Invest è previsto un Piano Incentivante a Lungo Termine 2018-2021 finalizzato a sostenere il raggiungimento dei risultati previsti dal Piano d'Impresa per la Divisione Private Banking e a perseguire il mantenimento nel tempo;
- per i Consulenti Finanziari non dipendenti di nuovo ingresso di Fideuram, Intesa Sanpaolo Private Banking e Sanpaolo Invest una specifica componente non ricorrente è prevista nell'ambito dell'offerta di reclutamento.

Nei successivi Focus sono rappresentate nel dettaglio le suddette forme di remunerazione.

Focus: il Piano Incentivante a Lungo Termine 2018-2021 per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram e Sanpaolo Invest (SPI)

| | | |
|---|--|--|
| Beneficiari | Beneficiari suddivisi in due categorie: | |
| | Consulenti Finanziari Risk Taker identificati in base ai criteri qualitativi e, da almeno due anni, in base ai criteri quantitativi | Restanti Soggetti , compresi i Risk Taker identificati come tali in base ai criteri quantitativi per un periodo non superiore a un anno |
| Strumento finanziario | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | Cash |
| Condizioni di attivazione (gate) | <p>In linea con gli altri Sistemi di Incentivazione sono previste le seguenti condizioni di attivazione a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo e di Gruppo Fideuram:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gruppo Intesa Sanpaolo <ul style="list-style-type: none"> • CET1 ≥ RAF • NSFR ≥ RAF • Risultato Corrente Lordo positivo (solo per i Risk Taker del Piano) 2. Gruppo Fideuram <ul style="list-style-type: none"> • CET1 ≥ RAF • NSFR ≥ RAF • Risultato Corrente Lordo positivo <p>Inoltre, in aggiunta alle precedenti sono previste le seguenti condizioni individuali collegate a obiettivi di conformità specifici per il business della consulenza finanziaria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Singolo Consulente Finanziario <ul style="list-style-type: none"> • «indicatore di qualità» ≥% crescente per ogni anno di Piano (clienti con profilo MiFID aggiornato) • «indicatore di antiriciclaggio» ≥% crescente per ogni anno di Piano (Questionari Adeguata Verifica AML validi) • «indicatore di rischiosità» ≥% crescente per ogni anno di Piano (clienti adeguati al profilo di rischio MiFID) | |

Focus: il Piano Incentivante a Lungo Termine 2018-2021 per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram e Sanpaolo Invest (SPI)

| | |
|---|--|
| Performance Accrual Period | In linea con il Piano d'Impresa 2018-2021 |
| Condizioni di Performance | <ul style="list-style-type: none"> • Condizioni di Performance a livello aziendale: Commissioni nette al 2021 generate dalle Reti di Fideuram ISPB e Sanpaolo Invest • Condizioni di Performance a livello individuale: Crescita della Raccolta Netta Totale nel quadriennio di Piano e redditività prospettica della stessa (espressa dal rapporto tra Raccolta Netta Totale e Valore Aggiunto Lordo¹⁵) |
| Meccanismi di correzione | <p>Al fine di rafforzare il collegamento del Piano con i rischi non finanziari di particolare rilevanza in questo contesto di business sono stati previsti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un meccanismo di correzione ex ante del bonus pool (i.e. decurtazione del bonus pool fino all'azzeramento in caso di: valutazione integrata dei rischi superiore ai limiti previsti nel RAF del Gruppo Fideuram e/o Perdite Operative superiori al limite previsto nel RAF del Gruppo Fideuram e, in quest'ultimo caso, proporzionale al rapporto tra l'ammontare complessivo delle Perdite Operative e i Proventi Operativi Netti (PON) del Gruppo Fideuram) • un meccanismo di correzione ex post del premio individuale (i.e. decurtazione del 25% del premio maturato per i Consulenti Finanziari nei confronti dei quali vi siano 2 provvedimenti di richiamo scritto assunti dal Comitato Disciplinare nel quadriennio 2018-2021) |
| Schemi di payout | Payout a partire dal 2022 secondo gli schemi di corresponsione previsti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo per i diversi cluster di popolazione |
| Condizioni di Malus | Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni maturate e soggette a differimento fino all'azzeramento di tali quote Le malus condition sono simmetriche alle condizioni di attivazione |
| Compliance breach individuali e Clawback | <p>Compliance breach:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prevista l'esclusione dei Consulenti Finanziari nei confronti dei quali individualmente, sono deliberati dal Comitato Disciplinare provvedimenti di sospensione dall'attività, fatta eccezione per i casi adeguatamente motivati dal Comitato Disciplinare stesso • prevista l'esclusione dei Consulenti Finanziari nei confronti dei quali siano imputati individualmente reclami fondati e di valore economico superiore a 15.000 € <p>Meccanismi di claw-back coerenti con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo</p> |
| Costo azienda | 110 mln € per il periodo 2018-2021 |

Focus: Offerta di reclutamento per i Consulenti Finanziari non dipendenti di Fideuram, Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB) e SPI

Disp. Trasp.

Il reclutamento di nuovi Consulenti Finanziari è da sempre uno dei pilastri della crescita e dello sviluppo delle Reti Fideuram, Intesa Sanpaolo Private Banking e Sanpaolo Invest.

Pertanto, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza, al fine di attrarre i migliori talenti è prevista un'offerta di reclutamento attrattiva e competitiva nei confronti del mercato.

Tale offerta può avere una durata differenziata (i.e. compresa tra 24-42 mesi) e prevede:

- una **componente ricorrente** che remunera il Consulente Finanziario per la gestione delle masse effettivamente trasferite nella Società;
- una **componente non ricorrente** che rappresenta una remunerazione aggiuntiva finalizzata a premiare lo sforzo di acquisizione delle masse da parte dei Consulenti Finanziari non dipendenti e necessaria per attrarli e remunerare il rischio imprenditoriale.

La componente di remunerazione **ricorrente** consiste in importi mensili determinati, per trimestre e fascia di portafoglio, in funzione della Raccolta Netta attesa definita sulla base del portafoglio dichiarato e dei tempi di trasferimento storicamente registrati dalla Società.

¹⁵ Il Valore Aggiunto Lordo (di seguito VAL) è un indicatore sintetico introdotto come "proxy" della redditività della manovra commerciale dei Consulenti Finanziari che esprime il valore incrementale prospettico generato in un anno solare dalle azioni commerciali.

Focus: Offerta di reclutamento per i Consulenti Finanziari non dipendenti di Fideuram, Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB) e SPI

Si specifica che tale remunerazione è considerata ricorrente in quanto rappresenta per i nuovi Consulenti Finanziari non dipendenti la remunerazione ordinaria, la quale non è soggetta a revoca, non è determinata in modo discrezionale e non ha valenza incentivante.

Con riferimento alla componente **non ricorrente**, l'offerta prevede la maturazione di quote annuali di Bonus in funzione della Raccolta Netta rilevata alla fine di ciascun anno con applicazione di aliquote differenziate per tipologia di Raccolta (i.e. Raccolta Netta Gestita e Non Gestita). Le quote annuali di Bonus riconosciute negli anni successivi al primo sono determinate sulla base della Raccolta Netta cumulata, ovvero tenendo conto di quanto già trasferito negli anni precedenti e, pertanto, sono determinate al netto di eventuali importi già riconosciuti.

Alla luce di quanto sopra, per quanto riguarda le modalità di corresponsione, per le quote di Bonus intermedie è stato introdotto un "limite di erogazione" pari a € 350.000 anche al fine di mitigare il rischio di riconoscere importi rilevanti prima dell'effettivo consolidamento della Raccolta Netta trasferita,

Tali quote intermedie, nel rispetto del suddetto "limite di erogazione" e del cap alla remunerazione non ricorrente (vedi paragrafo 4.4.2), sono erogate interamente in contanti secondo specifici schemi di corresponsione. In particolare, nel caso in cui l'importo:

- sia pari o inferiore alla "soglia di materialità" definita nelle presenti Politiche (vedi paragrafo 4.6), la quota intermedia sarà corrisposta interamente upfront;
- sia superiore alla "soglia di materialità" ma inferiore al 100% della remunerazione ricorrente, la quota intermedia sarà corrisposta per il 60% up-front e per il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni;
- sia superiore alla soglia di materialità e al 100% della remunerazione ricorrente, la quota intermedia sarà corrisposta per il 50% up-front e per il 50% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni.

L'ultima quota del Bonus, riconosciuta al termine di durata dell'offerta di reclutamento in funzione della Raccolta Netta cumulata dall'inserimento fino al termine dell'offerta stessa, sarà erogata:

- in caso di importi inferiori a € 350.000, interamente in contanti secondo i suddetti schemi di corresponsione definiti per le quote intermedie;
- in caso di importi superiori a € 350.000, in coerenza con gli schemi di corresponsione previsti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

In linea con quanto previsto dalle presenti Politiche, si precisa che le tutte quote di Bonus sono in ogni caso subordinate alla verifica delle condizioni di attivazione, condizioni di accesso individuale e condizioni di malus.

Infine, nel caso particolare dei Consulenti Finanziari non dipendenti di Fideuram e Sanpaolo Invest, si precisa che le quote di Bonus sono soggette a eventuali recuperi parziali o totali in funzione del mantenimento delle performance durante il periodo di controllo, ovvero i 2 anni successivi all'orizzonte di misurazione delle performance.

Focus: La remunerazione variabile e non ricorrente del lavoratore con contratto misto

Per quanto riguarda la remunerazione variabile del lavoratore con contratto misto, questa è costituita dalla quota di Premio Variabile di Risultato (vedi paragrafo 4.0) mentre quella non ricorrente è rappresentata dalle provvigioni di avviamento, dalla premialità sui comportamenti e dalla premialità sull'acquisizione.

4.4. Il Pay mix retributivo

4.4.1. Criteri generali

Con il termine pay mix si intende il peso, in termini percentuali sulla retribuzione complessiva, della componente fissa (o ricorrente) e della parte variabile (o non ricorrente), come sopra descritte.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo, nel pieno rispetto delle indicazioni normative, adotta tradizionalmente un pay mix opportunamente "bilanciato" al fine di:

- consentire una gestione flessibile del costo del lavoro, in quanto la parte variabile può contrarsi sensibilmente sino ad azzerarsi in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio di riferimento o quando il Gruppo non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale;
- scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall'assunzione di rischi elevati.

4.4.2. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

Per conseguire le finalità sopra esposte è prassi del Gruppo stabilire ex ante limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione variabile per tutti i cluster di personale del Gruppo, attraverso la definizione di specifici cap all'incremento dei premi in relazione ad eventuali over-performance.

Tale limite massimo alla retribuzione variabile è stato determinato a tratto generale nel 100% della remunerazione fissa con l'eccezione dei ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e quelli assimilati cui è assegnato un cap del 33% della remunerazione fissa.

Personale per il quale è previsto l'innalzamento al rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa fino al 200%

Come approvato dall'Assemblea con maggioranza qualificata, il limite massimo alla retribuzione variabile previsto nei criteri generali è stato incrementato fino al 200%¹⁶ della remunerazione fissa per:

- i Risk Taker di Gruppo ad eccezione di coloro che appartengono alle Funzioni Aziendali di Controllo e i ruoli assimilati, dei membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo e dei Risk Taker di Gruppo operanti in Slovacchia, Slovenia, Moldavia e Romania in quanto la normativa locale prevede un limite massimo pari a 100%;
- specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business ad alta redditività; tale incremento è effettuato in coerenza con il principio di competitività esterna (i Private Banker, le filiere dell'Investment Banking, dei gestori investimenti Insurance e Private Banking, della Tesoreria e Finanza, la filiera commerciale della Divisione Asset Management dedicata al mercato non captive, i Responsabili della gestione e sviluppo prodotti della Divisione Insurance, i Responsabili di unità della Direzione Financial Institutions, i Global Relationship Manager della Direzione Global Corporate e della Direzione Financial Institutions, i Responsabili dei Desk Corporate e Financial Institutions degli Hub presenti nella Direzione Internazionale nonché, nell'ambito del Network di Všeobecná Úverová Banka (VUB), i Mortgage Specialists, i Personal Bankers e i Senior Customer Advisors).

I razionali dell'innalzamento del cap per i suddetti cluster di popolazione e i relativi impatti sul capitale del Gruppo restano invariati rispetto a quanto oggetto di precedenti delibere assembleari.

Inoltre, si intende estendere l'innalzamento a 2:1 del rapporto tra la remunerazione non ricorrente e ricorrente (cap) anche ai Consulenti Finanziari non dipendenti delle Società del Gruppo e, più in particolare, di quelle del Gruppo Fideuram destinatari dell'offerta di reclutamento finalizzata a incentivare il trasferimento delle masse (vedi *Focus: Offerta di reclutamento* nel paragrafo 4.3.2).

Si precisa che, tenendo conto del dato medio annuale di inserimenti di nuovi Consulenti Finanziari non dipendenti, le risorse del Gruppo a cui si applica il proposto innalzamento del rapporto tra la remunerazione non ricorrente e quella ricorrente sono circa 240 ogni anno.

Il suddetto innalzamento del rapporto tra la remunerazione non ricorrente e ricorrente è motivato da esigenze di:

- allineamento dell'offerta di reclutamento alle novità introdotte in tema di entry bonus dall'aggiornamento del 2018 della Circolare 285/2013; nonché

¹⁶ Conformemente alla facoltà accordata dalla CRD e da Banca d'Italia.

- di attraction di nuovi Consulenti Finanziari fondamentali per la crescita e lo sviluppo delle Reti in quanto, pur rappresentando in media solo il 4% della Rete, questi incidono significativamente sulla raccolta netta totale media annua del Gruppo.

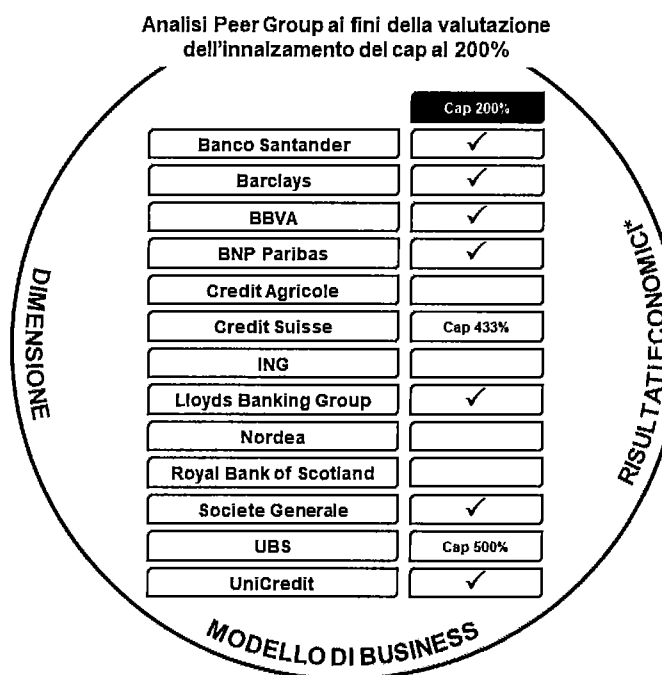
In particolare, si precisa che, fino all'aggiornamento del 2018 della Circolare 285/2013, il Gruppo prevedeva l'assegnazione di un entry bonus, corrisposto cash e up-front dopo un periodo di osservazione volto ad assicurare l'acquisizione di nuove masse da parte dei Consulenti Finanziari non dipendenti, senza vincoli di cap. Con l'aggiornamento del 2018, il Regolatore, diversamente, ha previsto che l'entry bonus concorra al cap salvo che sia erogato in un'unica soluzione al momento del reclutamento. Tuttavia, il pagamento al momento del reclutamento non consentirebbe di verificare l'effettiva acquisizione di nuove masse e, pertanto, si è ritenuta necessaria la revisione dell'offerta di reclutamento proprio per garantire tale verifica.

Inoltre, come già sopra rappresentato, essendo il reclutamento uno dei pilastri della crescita e dello sviluppo, assume primaria importanza per le Reti dotarsi di efficaci strumenti di attraction dei migliori Consulenti Finanziari non dipendenti offrendo dal momento dell'inserimento e fino alla verifica dell'effettiva acquisizione di nuove masse (circa 24-36 mesi dall'instaurazione del rapporto di agenzia, i.e. "periodo di reclutamento") un pacchetto di remunerazione attrattivo. A tal riguardo si evidenzia che, posto che nel periodo di reclutamento la remunerazione ricorrente dei Consulenti Finanziari non dipendenti tende ad avere un valore contenuto e ad accrescersi solo nel tempo, ove il cap fosse mantenuto al 100%, la componente non ricorrente rischierebbe di essere insufficiente ad assicurare il riconoscimento dello sforzo di acquisizione di nuove masse da parte del Consulente Finanziario anche rispetto alle prassi sin qui seguite dal settore e, all'interno di questo, da quegli operatori che, in quanto di dimensioni più ridotte, continueranno a beneficiare di deroghe rispetto a quanto previsto dalla Circolare 285/2013.

Le risorse del Gruppo cui si applica complessivamente l'innalzamento del cap sono circa 3.092, di cui 418¹⁷ sono Risk Taker di Gruppo¹⁸.

Focus: Analisi di competitività rispetto all'introduzione del cap del 200%

Come illustrato nell'immagine a destra, la maggior parte dei player con cui Intesa Sanpaolo si confronta ha incrementato il cap fino al 200% o, laddove consentito dalla normativa locale (FINMA), il cap è stato definito anche oltre tale soglia.



* Risultati economici in termini di Utile Netto, ROE e Market Cap

¹⁷ Dato aggiornato al 31 dicembre 2020.

¹⁸ Dal numero complessivo dei Risk Taker di Gruppo identificati per l'anno 2020, sono esclusi: (i) i ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e quelli assimilati; (ii) i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo; (iii) i Risk Taker operanti in Slovacchia, Slovenia, Moldavia e Romania poiché la normativa del paese non consente l'innalzamento del cap oltre il 100%.

Focus: Rispetto della normativa prudenziale (vedi paragrafo 4.1)

L'innalzamento del limite massimo della remunerazione variabile garantisce, in ogni caso, il rispetto della normativa prudenziale in quanto:

- non comporta un aumento proporzionale delle risorse destinate ai Sistemi di Incentivazione annuali, dato che il meccanismo di funding strutturato ex ante di tali Sistemi correla top-down le risorse destinate al bonus pool complessivo ad un indicatore di Gruppo specifico, attualmente identificato nel Risultato Corrente Lordo;
- verificate le condizioni di attivazione richieste dal Regolatore e le condizioni di accesso individuale:
 - l'assegnazione del bonus è preclusa ad almeno il 10% di tutta la popolazione Risk Taker di Gruppo nel caso in cui la condizione di finanziamento prevista a livello di Gruppo superi la Soglia di accesso ma sia inferiore al target stabilito;
 - il sistema incentivante non si attiva per i Risk Taker Apicali nel caso in cui la condizione di finanziamento prevista a livello di Gruppo sia inferiore alla Soglia di accesso;
 - in caso di mancato raggiungimento della Soglia di accesso da parte del Gruppo e/o della Divisione il Sistema di Incentivazione preclude la corresponsione del premio per determinati cluster di popolazione a seconda del livello di raggiungimento del Risultato Corrente Lordo di Gruppo e di Divisione;
- la stretta correlazione tra premi e tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità è garantita a molteplici livelli dal collegamento dei Sistemi di Incentivazione con il Risk Appetite Framework (RAF) in termini di gate, malus e target setting dei KPI di performance economico-finanziari.

Personale per il quale è previsto l'innalzamento del rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa fino al 400%

Con particolare riferimento al personale della filiera "Investimenti" delle Società del risparmio gestito del Gruppo, che svolgono la propria attività esclusivamente per il Gestore stesso, in conformità con la facoltà accordata dalle Disposizioni di Vigilanza¹⁹, è stato incrementato il rapporto tra la remunerazione variabile e fissa oltre il 2:1 e fino ad un **massimo del 4:1**.

Le risorse delle Società del risparmio gestito del Gruppo cui si applica tale deroga sono circa **304** di cui **12** Risk Taker di Gruppo e 31 soggetti individuati come personale più rilevante per le singole Società²⁰. Si sottolinea inoltre che tale innalzamento del cap non riguarda il Risk Taker Apicale della Divisione Asset Management.

Per tale filiera di personale, l'innalzamento di detto rapporto è motivato dai seguenti razionali:

- favorire la crescita internazionale nel Wealth Management, in coerenza con gli obiettivi esplicitamente dichiarati del Piano d'Impresa 2018-2021, anche attraverso operazioni con player situati in paesi stranieri nei quali non vige l'obbligo di definire un cap alla remunerazione variabile al personale operante nelle SGR;
- attraction e retention delle risorse chiave nei Paesi in cui il Gruppo ISP è già presente (Lussemburgo, Irlanda, UK, Slovacchia, Ungheria), dove operano sia player indipendenti che non hanno vincoli, sia operatori appartenenti a Gruppi Bancari locali che derogano alla previsione del cap nelle controllate appartenenti al settore del risparmio gestito (SGR);
- attraction e retention delle risorse chiave nel mercato domestico italiano, a fronte dell'aumento della pressione competitiva. Si sottolinea che tale incremento del cap fino a 4:1 non comporta alcun impatto sul capitale per il Gruppo Intesa Sanpaolo in quanto la corresponsione in strumenti finanziari (richiesta dalla normativa di settore) delle quote di remunerazione superiore alla "soglia di materialità" per il personale più rilevante della SGR, o superiore sia alla "soglia di materialità" che al 100% della remunerazione fissa per il restante personale, avviene in OICR, come previsto dal Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia.

Infine, per quanto attiene all'impatto economico di tale incremento del cap fino a 4:1, si precisa che:

- sono previsti meccanismi che garantiscano la sostenibilità economico-finanziaria poiché il bonus pool assegnato alle SGR è definito top-down come una percentuale di quello maturato a livello di Gruppo,

¹⁹ Aggiornamento del 26 ottobre 2018 della Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia.

²⁰ Tali dati sono aggiornati al 31 dicembre 2020.

per cui, in caso di fabbisogno bottom-up superiore alle disponibilità del suddetto bonus pool, i bonus individuali vengono ridotti proporzionalmente;

- i sistemi di misurazione della performance adottati ai fini di incentivazione del personale operante nella filiera "Investimenti" sono deterministici ed estremamente selettivi con l'effetto che solo un numero ristretto di risorse supera storicamente il target di performance assegnato, anche in anni di mercati booming;
- sono stati rafforzati i meccanismi di determinazione del premio e delle correlate modalità di corresponsione a livello di specifiche politiche di remunerazione delle SGR (vedi focus *Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale della filiera "Investimenti" delle SGR* nel paragrafo 4.6).

I suddetti razionali e i relativi impatti sul capitale del Gruppo restano invariati rispetto a quanto in essere nel 2019 e oggetto di precedente delibera assembleare.

Focus: Riduzione contingente della remunerazione variabile maturabile dai Risk Taker per l'anno 2021

In relazione ai suddetti innalzamenti del cap fino a 2:1 e 4:1, si evidenzia che a fronte del quadro macroeconomico conseguente alla **pandemia da COVID-19**, il Gruppo, come raccomandato dalle Autorità di Vigilanza, adotta massima prudenza nella definizione dei premi maturabili dai Risk Taker per l'esercizio corrente che si traduce in una riduzione contingente della quota massima (pari a circa -40%) di remunerazione variabile maturabile nell'ambito dei Sistemi Incentivanti di breve per l'anno. Tuttavia, qualora il contesto macroeconomico migliori, i risultati del Gruppo si confermino almeno in linea con le previsioni di budget e le Autorità di Vigilanza non rinnovino le raccomandazioni alla moderazione sulla remunerazione variabile destinata ai Risk Taker (al momento in vigore fino al 30 settembre), il Gruppo si riserva di rivedere in corso d'anno i premi maturabili dai Risk Taker fino al ripristino dei livelli previsti ordinariamente.

4.5. I Sistemi di Incentivazione annuali per il personale del Gruppo

I Sistemi di Incentivazione annuali adottati dal Gruppo Intesa Sanpaolo sono orientati al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo periodo previsti nel Piano d'Impresa, tengono conto del Risk Appetite e della Risk Tolerance di Gruppo - così come espressi nel RAF - e sono finalizzati a favorire obiettivi di creazione di valore per l'anno in corso, in un quadro di sostenibilità, dato che i premi pagati sono correlati alle risorse finanziarie disponibili.

Disp. Traspar.
P. XV
R. 27

Si riporta di seguito uno schema sinottico dei meccanismi di funzionamento e delle principali caratteristiche dei Sistemi di Incentivazione annuali e nei paragrafi successivi si forniscono maggiori dettagli in merito.

| STEP | FINALITA' | MECCANISMO | | | | | | | |
|--|---|-------------------------------------|---|---------------------------|--------------------------|-----------------------|--|-----------------------|--------------------------|
| BONUS POOL | Solidità e sostenibilità in logica prudenziale | Gate e Funding | <ul style="list-style-type: none"> Il bonus pool si attiva solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo, sono soddisfatte e se sussiste la condizione di sostenibilità economico-finanziaria (vedi par. 4.5.1) Il livello di funding del bonus pool a livello di Gruppo (quantum) è definito in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti, corretti per i rischi non finanziari assunti (vedi par. 4.5.2) | | | | | | |
| BONUS ALLOCATION | Indirizzo dei comportamenti e dell'azione manageriale in coerenza con gli obiettivi di medio e lungo termine del Piano d'Impresa e in un quadro di prevenzione dei rischi | Sistemi di Incentivazione di Gruppo | SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE Sistema di incentivazione per i Risk Taker e il Middle Management del Gruppo (vedi par. 4.5.3) | | | | | | |
| | | | Specifiche iniziative di incentivazione (vedi par 4.5.4): <ul style="list-style-type: none"> Non-Performing Loans Sistema a squadre - Insurance | | | | | | |
| BONUS PAY-OUT | Correzione dei comportamenti/ monitoraggio degli effetti dell'azione manageriale nel tempo | Condizioni di accesso individuali | La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus e annulla la liquidazione delle quote differite da erogare nell'anno (vedi par. 4.5.5) | | | | | | |
| | | Malus condition | La mancata verifica delle malus condition (simmetriche a quelle previste come gate) comporta la decurtazione, fino all'azzeramento, delle quote differite del bonus da erogare nell'anno (vedi par. 4.5.6) | | | | | | |
| | | Claw-back | Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale (vedi par. 4.5.7) | | | | | | |
| SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER BUSINESS SEGMENT (vedi par. 4.5.4) | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <tr> <td>Sistema Eccellenza Tutela</td> <td>Private Banking Network</td> <td>Consulenti Finanziari</td> <td>Investment Management (Middle Management e Professional)</td> <td>Banche Estere Network</td> <td>Insurance Client Account</td> </tr> </table> | | | | Sistema Eccellenza Tutela | Private Banking Network | Consulenti Finanziari | Investment Management (Middle Management e Professional) | Banche Estere Network | Insurance Client Account |
| Sistema Eccellenza Tutela | Private Banking Network | Consulenti Finanziari | Investment Management (Middle Management e Professional) | Banche Estere Network | Insurance Client Account | | | | |

Focus: Integrazione dei rischi di sostenibilità nei Sistemi di Incentivazione di Gruppo (Regolamento UE 2019/2088)

Le Politiche di remunerazione e incentivazione di Intesa Sanpaolo sono altresì coerenti con le previsioni in tema di integrazione dei rischi di sostenibilità ai sensi del Regolamento UE 2019/2088 del 27 novembre 2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio.

In particolare, la coerenza è garantita a livello di Sistemi di Incentivazione annuali da una parte attribuendo specifici KPI alla generalità del management e alle reti distributive e dall'altra introducendo per la popolazione dell'Investments Management un meccanismo correttivo del premio collegato all'attività posta in essere in tema di gestione dei rischi di sostenibilità (vedi paragrafo 4.5.4).

Con riferimento ai KPI specifici si evidenzia che:

- nell'ambito del Sistema Incentivante dei Risk Taker e del Middle Management di Gruppo è stato introdotto tra gli obiettivi di azione strategica un KPI "ESG" (vedi paragrafo 4.5.3);
- alle reti distributive del Gruppo (i.e. Consulenti Finanziari non dipendenti e Private Banking Network) è assegnato un KPI collegato alla profilatura della clientela nell'ambito della quale sono acquisite le preferenze ESG dei clienti (vedi paragrafo 4.5.4 e 4.7).

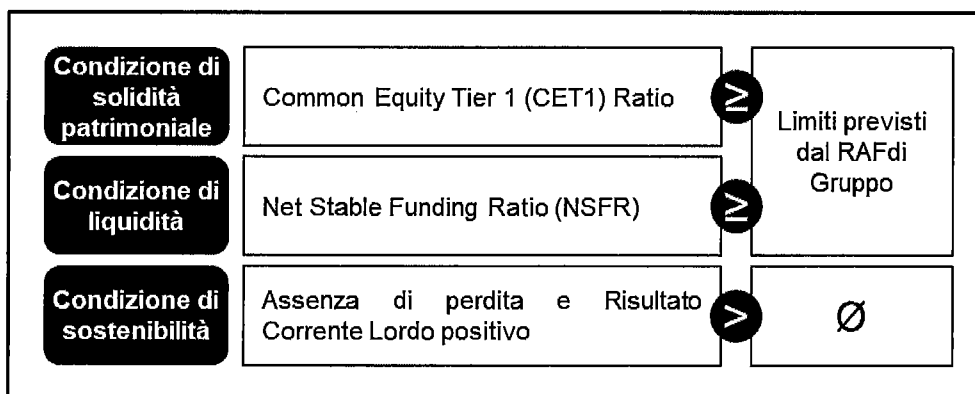
4.5.1. Condizioni di attivazione dei Sistemi Incentivanti annuali (Gate)

R. 27

Tutti i Sistemi Incentivanti annuali per il personale di Gruppo sono subordinati alle condizioni minime di attivazione richieste dal Regolatore e il mancato raggiungimento di anche una sola di queste comporta la non attivazione dei Sistemi Incentivanti annuali per il personale del Gruppo.

Tali condizioni sono ispirate, in via prioritaria, ai principi previsti dalla normativa prudenziale in materia di **solidità patrimoniale** e di **liquidità** rappresentati dalla coerenza con i limiti previsti nell'ambito del RAF, nonché ai principi di **sostenibilità finanziaria** della componente variabile rappresentati dalla verifica della disponibilità di risorse economico-finanziarie sufficienti a soddisfare il fabbisogno di spesa.

Tali condizioni si declinano nel Gruppo Intesa Sanpaolo come segue:

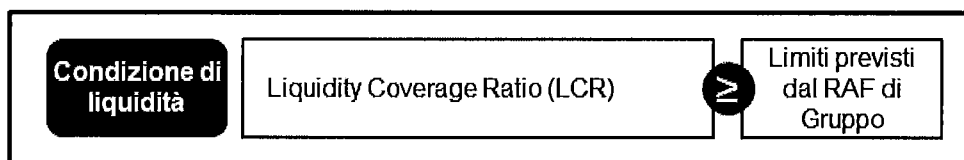


In particolare, il Risultato Corrente Lordo (condizione di sostenibilità) è misurato al netto di:

- proventi da riacquisto di passività di propria emissione;
- fair value di proprie passività;
- componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

Focus: Gate previsto per i Risk Taker Apicali

I Risk Taker Apicali di Gruppo sono soggetti ad un'ulteriore condizione di attivazione:



Si precisa che:

- per quelle Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale (CET1 o Total Capital per le Banche, Solvency Ratio nel caso di Società assicurative nonché i Requisiti patrimoniali di vigilanza nel caso di Società che si occupano di Gestione del Risparmio) e liquidità (NSFR per le Banche), il mancato rispetto di tali limiti costituisce condizione di non attivazione di tutti i Sistemi di Incentivazione di cui sono destinatarie le risorse operanti nella Legal Entity, anche quando dovessero essere verificate positivamente quelle del Gruppo Intesa Sanpaolo;
- il venir meno delle condizioni di sostenibilità (i.e. assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo) a livello di singola Banca comporta l'esclusione dal Sistema Incentivante annuale del Responsabile della Banca e degli eventuali Risk Taker in essa identificati, nonché il contenimento delle risorse economiche destinate a finanziare il bonus pool di tale Banca.

4.5.2. Bonus Funding di Gruppo e declinazione per Divisione / Area di Governo

Determinazione del bonus pool

Tutti i Sistemi Incentivanti annuali per il personale del Gruppo sono finanziati da un meccanismo strutturato di bonus pool che, al fine di garantirne la sostenibilità, è parametrato al livello di raggiungimento di una misura di redditività rappresentata dal Risultato Corrente Lordo di Intesa Sanpaolo a livello di Bilancio Consolidato.

In particolare, il funding del bonus pool a livello di Gruppo è:

- definito con un approccio **top-down**;
- determinato in **funzione del livello di Risultato Corrente Lordo**;
- destinato a **finanziare tutti i Sistemi di Incentivazione annuali** del Gruppo e il PVR.

Focus: Funding dei Sistemi di incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria non dipendenti

I Sistemi di Incentivazione dei Consulenti Finanziari non dipendenti e degli Agenti in attività finanziaria, ad eccezione di coloro che operano in Agents4You, non sono finanziati dal bonus pool di Gruppo. Tali Sistemi, infatti, si autofinanziano poiché tali categorie di personale sono costituite da liberi professionisti con mandato di agenzia la cui remunerazione non ricorrente è rappresentata da provvigioni definite come percentuale dei ricavi lordi realizzati dalla Società cui appartengono.

La quota di Risultato Corrente Lordo destinata a finanziare il bonus pool di Gruppo a target è determinata ex ante, annualmente, sulla base dell'analisi storica e delle previsioni di budget, nonché dell'obiettivo di payout ratio fissato per la distribuzione dei dividendi.

Focus: Meccanismo di sizing del bonus pool

Verificate le condizioni di attivazione richieste dal Regolatore, il bonus pool si incrementa progressivamente a partire dal superamento della cosiddetta Soglia di accesso (i.e. l'obiettivo minimo di Risultato Corrente Lordo che, ancorché inferiore al budget, è ritenuto accettabile) fino ad un massimo (cap) predefinito.

Per contro, il mancato raggiungimento della Soglia di accesso, comporta una significativa riduzione delle risorse a servizio dei Sistemi di incentivazione annuali tanto in termini assoluti che relativi, e prevede il pagamento dei premi maturati solo a determinati cluster di popolazione.

In particolare, nel caso di:

- Risultato Corrente Lordo positivo ma inferiore alla Soglia di accesso, si rende disponibile una quota di bonus pool cd. "Buffer 1", ma è comunque preclusa la corresponsione dei premi ai Risk Taker Apicali, indipendentemente dalla valutazione di performance conseguita;
- Risultato Corrente Lordo negativo, si rende disponibile una quota di bonus pool cd. "Buffer 2" di entità significativamente inferiore al "Buffer 1", ma si preclude la corresponsione dei premi - oltre che ai Risk Taker Apicali - anche agli altri Risk Taker e al Middle Management (i.e. sono pagati solo i premi dei Professional best performer).

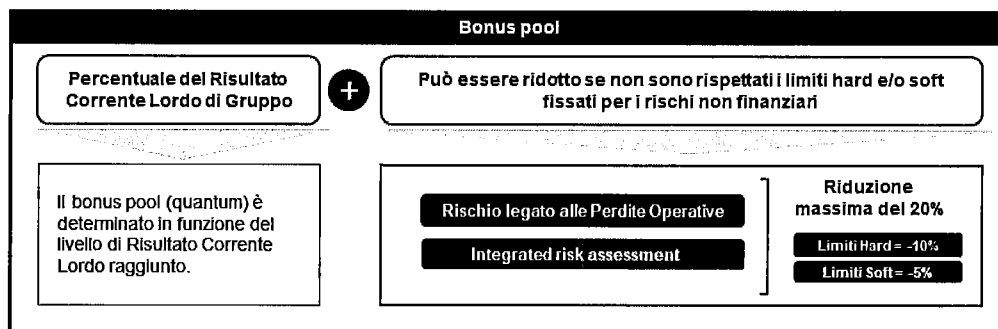
In ogni caso, il bonus pool, determinato secondo le regole descritte, è soggetto ad un ulteriore meccanismo di correzione al fine di rafforzare la coerenza dei Sistemi Incentivanti con la Risk Tolerance di Gruppo. Tale meccanismo prevede un'eventuale riduzione del bonus pool maturato in caso di mancato rispetto dei limiti connessi ai rischi non finanziari definiti nel RAF.

R. 27

Focus: Collegamento tra bonus pool e rischi non finanziari

Nell'ambito del Risk Appetite Framework di Gruppo sono fissati specifici limiti sia per i rischi finanziari che non finanziari; nell'ambito di questi ultimi, sono distinti limiti "hard" o "soft" a seconda del livello di severità che comporta l'eventuale violazione di uno di tali limiti.

Per tale ragione, l'impatto in termini di decurtazione del bonus pool dei limiti connessi ai rischi non finanziari si differenzia a seconda della natura del limite ed è del 10% per i limiti "hard" e del 5% per il limite "soft".



Declinazione del bonus pool per Divisione / Area di Governo

Il bonus pool di Gruppo è ripartito, ex ante in primis, tra i differenti Sistemi di Incentivazione finanziati dal Gruppo e, in caso di Sistemi di Incentivazione che coinvolgono cluster di popolazione trasversali (ad esempio, il Sistema di incentivazione annuale per i Risk Taker e il Middle Management), è successivamente declinato a livello di singola Divisione / Area di Governo.

Coerentemente con il principio di sostenibilità finanziaria, a consuntivo (ex post), il bonus pool inizialmente attribuito a ciascuna Divisione è "modulato" in funzione del livello di Risultato Corrente Lordo raggiunto da ciascuna Divisione.

Ciò implica che solo le Divisioni che superano la propria Soglia di accesso ricevono interamente il pool attribuito a inizio anno (una volta attivato il Gate di Gruppo); invece, la quota parte di bonus pool della Divisione che non superasse la Soglia di accesso può essere riallocata tra le altre Divisioni / Area di Governo che avessero superato la propria Soglia²¹ (bonus pool "aggiuntivo").

Analogamente a quanto effettuato per il bonus pool di Gruppo, anche la quota di bonus pool allocata a ciascuna Divisione è soggetta ad un ulteriore meccanismo di correzione che prevede un'eventuale riduzione del bonus pool maturato in caso di mancato rispetto dei limiti hard e/o soft fissati per i rischi non finanziari rilevati specificatamente su ciascuna Divisione (i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Integrated Risk Assessment).

Inoltre, sussistono limitazioni ai cluster di popolazione eligible ai Sistemi di Incentivazione annuali nei casi particolari in cui, verificate positivamente le condizioni relative al CET1 e al NSFR di cui al paragrafo precedente, il Risultato Corrente Lordo di Divisione non superi la Soglia di accesso.

In particolare, in modo speculare a quanto avviene a livello di Gruppo, nel caso in cui:

- il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia superiore alla Soglia di accesso e:
 - a livello di Divisione, il Risultato Corrente Lordo sia positivo ma inferiore alla Soglia, è preclusa la corresponsione del premio al Risk Taker Apicale della Divisione indipendentemente dalla valutazione di performance conseguita;
 - a livello di Divisione il Risultato Corrente Lordo sia negativo, si preclude la corresponsione del premio – oltre che al Risk Taker Apicale - anche agli altri Risk Taker e al Middle Management della Divisione;
- il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia positivo ma inferiore alla Soglia di accesso ("Buffer 1"), e a livello di Divisione, il Risultato Corrente Lordo sia positivo ma inferiore alla Soglia, è preclusa la corresponsione dei premi al Risk Taker Apicale, agli altri Risk Taker e al Middle Management della Divisione (i.e. sono eligible solo i Professional best performer).

²¹ Per le Aree di Governo la Soglia di accesso coincide con quella di Gruppo.

Nei restanti casi: (i) il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia positivo ma inferiore alla Soglia di accesso e il Risultato Corrente Lordo della Divisione sia negativo; (ii) il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia negativo e il Risultato Corrente Lordo della Divisione sia inferiore alla Soglia, i Sistemi di Incentivazione non si attivano per nessun cluster di popolazione.

Di seguito una rappresentazione schematica dei **cluster di popolazione** eligibile ai **Sistemi di Incentivazione** in funzione dei risultati di Gruppo e della Divisione.

| Risultato Corrente Lordo di Gruppo | Risultato Corrente Lordo di Divisione | | |
|--|---|---|--|
| | \geq Soglia | $<$ Soglia e ≥ 0 | < 0 |
| \geq Soglia | <ul style="list-style-type: none"> Risk Taker Apicali Risk Taker Middle Management Professional | <ul style="list-style-type: none"> Risk Taker Middle Management Professional | <ul style="list-style-type: none"> Professional |
| Buffer 1 $<$ Soglia e ≥ 0 | <ul style="list-style-type: none"> Risk Taker Middle Management Professional | <ul style="list-style-type: none"> Professional | |
| Buffer 2 < 0 oppure Perdita | <ul style="list-style-type: none"> Professional | | |

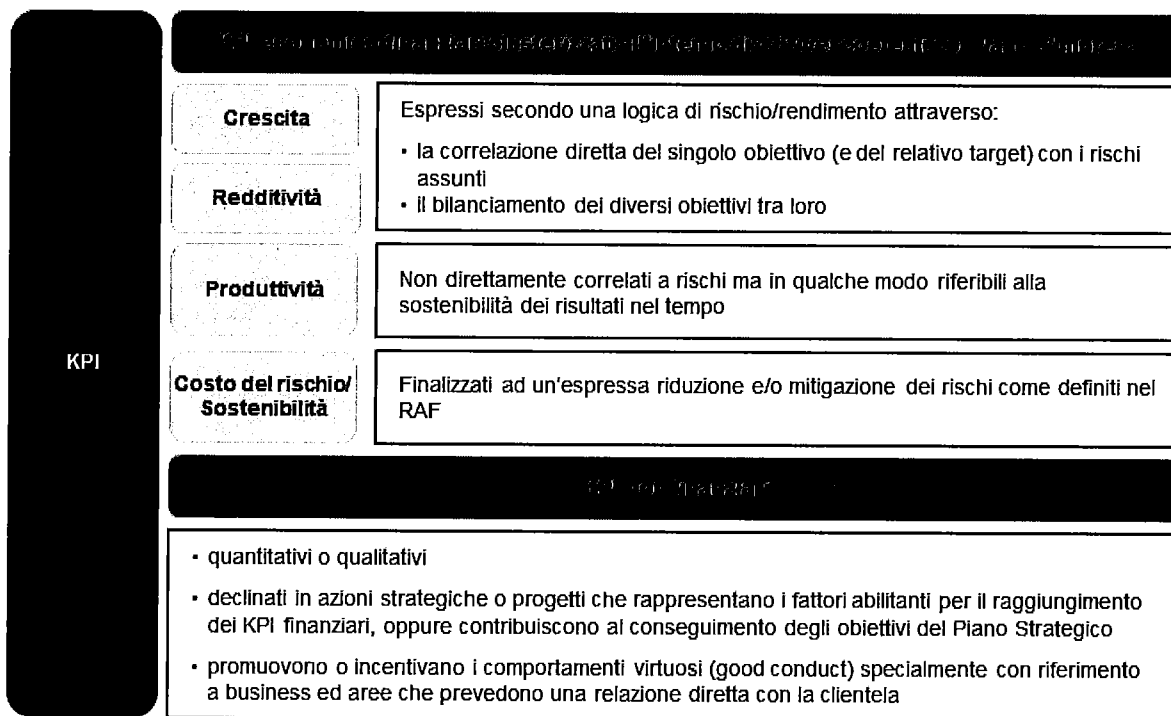
P. XV
R. 27

4.5.3. Il Sistema di Incentivazione annuale per i Risk Taker e il Middle Management

Il Sistema di Incentivazione per i Risk Taker e Middle Management²² è finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa, premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento.

Tale Sistema è formalizzato attraverso le cosiddette Performance Scorecard.

Le Performance Scorecard prevedono sia KPI di natura economico-finanziaria, sia KPI non finanziari.



L'individuazione dei KPI cui subordinare e collegare l'attribuzione degli incentivi è effettuata dalle funzioni competenti prendendo in esame gli indicatori economico-patrimoniali ritenuti più significativi per il raggiungimento degli obiettivi di budget, monitorabili periodicamente attraverso gli strumenti di reporting interno e disponibili sia a livello consolidato, sia a livello divisionale e/o di business unit.

Il processo di identificazione dei suddetti KPI prevede il coinvolgimento delle Aree di Governo Chief Risk Officer e Chief Compliance Officer al fine di garantire rispettivamente la coerenza dei KPI con i limiti fissati nel RAF di Gruppo nonché la conformità degli stessi alle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

Ciò consente di selezionare un articolato mix di parametri quali-quantitativi – comunque trasparenti, oggettivi e misurabili – che permette di valutare a 360 gradi la performance aziendale sotto il profilo sia della redditività sia dei rischi prudenzialmente assunti.

²² In particolare, si fa riferimento ai Senior Director identificati secondo la metodologia di Global Banding adottata dal Gruppo (e, in via transitoria, a coloro i quali sono stati identificati per almeno 6 mesi nel 2020 con il title di Director previsto dal sistema di Global Banding vigente ancora al termine dello scorso anno). Si precisa che in tutte le aree di business e in alcune aree funzionali del Gruppo è prevista un'estensione della popolazione appartenente al Middle Management interessata da tale sistema di incentivazione annuale anche a livello di Head of.

Focus: Esempi di KPI quali-quantitativi contenuti nelle Performance Scorecard

| | | |
|---|--|--|
| KPI | PERIMETRO DI GRUPPO | |
| | Crescita | Raccolta Netta, Prodotto Bancario Lordo (Impieghi + Raccolta diretta + Raccolta indiretta), Risultato Gestione Assicurativa |
| | Redditività | PON/RWA, Ricavi/Masse, Risultato Gestione Assicurativa Ordinaria/Riserve Matematiche |
| | Produttività | Cost/Income, Riduzione costi operativi, Full Combined ratio |
| | Costo del rischio/ Sostenibilità | NPL ratio lordo, Concentration Risk, Flussi lordi da bonis a NPE, Perdite Operative/PON, Mantenimento livelli di LCR, Incidenza di rating e revisioni scadute sul totale portafoglio |
| | PERIMETRO DI STRUTTURA | |
| | Qualità Manageriali | Risk Culture - Promozione di consapevolezza rispetto ai rischi «emergenti» (per le Funzioni Aziendali di Controllo) |
| Azioni Strategiche/ Progetti | ESG, Progetto crescita internazionale Private Banking, Progetto digitalizzazione clientela, Progetto Assicurazione Danni, Programma Integrazione UBI | |

Le Performance Scorecard hanno una struttura tripartita:

- **sezione di Gruppo**, contenente almeno un KPI quantitativo misurato sul perimetro di Gruppo e comune a tutte le schede, ad eccezione di quelle destinate alle Funzioni Aziendali di Controllo e ai ruoli assimilati. Per il 2021, in continuità con il precedente esercizio, è stato assegnato come KPI di Gruppo l'Utile Netto. Inoltre, nelle Aree di Governo del Gruppo, per i Risk Taker di Gruppo e i riporti diretti del Chief, è stato altresì previsto l'obiettivo di minimizzazione del Cost/Income di Gruppo;
- **sezione di struttura**, contenente KPI coerenti con i driver strategici del Gruppo e le leve agite dal Risk Taker/ Middle Management. Il perimetro di rendicontazione è la Divisione/Area di Governo o, in ogni caso, l'area di responsabilità;
- **sezione qualitativa**: contenente KPI relativi alla realizzazione di azioni previste dal Piano d'Impresa o alla misurazione di qualità manageriali (eventualmente anche individuali), la cui rendicontazione è normalmente oggettivata mediante il ricorso all'identificazione di milestone di progetto e/o soggetta alla valutazione da parte del Responsabile sulla base di driver a supporto definiti ex-ante. Per il 2021 è stato individuato tra le azioni strategiche il KPI trasversale di Gruppo "Environmental, Social and Governance (ESG)". Inoltre, per le Funzioni Aziendali di Controllo, per il 2021, in continuità dal 2018, è stato confermato un KPI trasversale rappresentato dall'obiettivo di "Risk Culture - Promozione di consapevolezza a tutti i livelli dell'organizzazione rispetto ai rischi *emergenti* con particolare focus rispetto a quelli connessi all'innovazione tecnologica attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione".

Focus: KPI trasversale di Gruppo "ESG"

Il Gruppo Intesa Sanpaolo è consapevole di esercitare un notevole impatto sul contesto sociale e ambientale in cui svolge la propria attività, scegliendo di agire non solo in funzione del profitto, ma anche con l'obiettivo di creare valore di lungo periodo per la Banca, le sue persone, i suoi clienti, la comunità e l'ambiente.

Intesa Sanpaolo vuole essere un intermediario finanziario responsabile che genera valore collettivo, consapevole che l'innovazione, lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi e la responsabilità delle imprese possono contribuire alla riduzione degli impatti sulla società di fenomeni quali il cambiamento climatico e le disuguaglianze sociali.

Focus: KPI trasversale di Gruppo “ESG”

I fattori ambientali, sociali e di *governance* sono, inoltre, oggetto di crescente interesse anche da parte dei Regolatori, nonché dei Proxy, degli Azionisti e degli Stakeholder del Gruppo.

Alla luce di quanto precede, considerato altresì che l'attenzione al contesto sociale e ambientale costituisce un valore fondante l'integrazione con UBI Banca, coerentemente con l'impegno – sempre crescente, anche a seguito della pandemia da COVID-19 – a rafforzare la propria leadership nella sostenibilità sociale, culturale e ambientale nonché in linea con le previsioni del Regolamento UE 2019/2088, a decorrere dal 2021, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha deciso di introdurre tra gli obiettivi di azione strategica che verranno assegnati a tutto il management un KPI specifico “ESG”.

Tale KPI rappresenta l'evoluzione del precedente KPI trasversale di Gruppo, i.e. Diversity & Inclusion, che era incentrato su un ambito specifico riconducibile al fattore Social. Il nuovo KPI, invece, tiene conto di più fattori e ambiti ESG in coerenza con specifiche attività e progetti portati avanti dalla Banca.

La valutazione del KPI ESG avviene sia a livello di Gruppo, nell'ottica di riconoscere l'impegno del Gruppo nel suo complesso, sia a livello di Area di Governo/Divisione, in modo da valorizzare gli ambiti di azione delle singole strutture del Gruppo. Più in particolare:

- a livello di Gruppo verrà valutata la presenza di Intesa Sanpaolo negli indici di sostenibilità di società specializzate;
- a livello di Area di Governo/Divisione verranno valutati:
 - progetti/azioni specifiche in ambito ESG (quali, ad esempio, il volume di impiego alla clientela relativa a prodotti ESG, l'incremento delle erogazioni dei prestiti e dei mutui green, la definizione di un framework di stress test sul rischio climatico con riferimento al rischio di transizione);
 - il raggiungimento degli impegni sull'equità di genere declinati in linea con i Principi in materia di Diversity & Inclusion del Gruppo.

A ciascun KPI è attribuito un peso pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell'obiettivo e non superiore al 30% per garantire un'adeguata ponderazione dei molteplici obiettivi.

Il periodo di valutazione della performance (accrual period) è annuale.

Focus: La struttura della Performance Scorecard

La somma dei pesi attribuiti ai KPI di ciascuna sezione equivale al peso complessivo della sezione; tale peso varia a seconda della macro-area di appartenenza dei Risk Taker e del Middle Management. Si riporta di seguito una rappresentazione sintetica della Performance Scorecard per categoria di appartenenza:

Risk Taker e Middle Management delle funzioni di Business e Governance:

| | Driver Strategico/KPI | Range di peso sulla Performance Scorecard | |
|---|--|---|------------------------|
| | | BUSINESS | GOVERNANCE |
| Obiettivi di Struttura di carattere economico-finanziario | Crescita | 50% - 70% | 30% - 50% |
| | Redditività | | |
| | Produttività | | |
| | Costo del rischio / Sostenibilità | | |
| Obiettivi di Gruppo – trasversali alle strutture | Utile Netto | 10% | 10% - 20% ¹ |
| | Cost/Income (Aree di Governo di Gruppo: Risk Taker di Gruppo e riporti diretti del Chief) | | |
| Valutazione qualitativa | ESG | 15% - 20% ² | 15% - 20% ² |
| | Altre qualità manageriali (eventuali) | | |
| | Azioni Strategiche/ Progetti – coerenti con il Piano d'Impresa e misurati o attraverso parametri quantitativi o in base al driver strategici | 25% - 0% | 45% - 10% |

(1) in caso di presenza di entrambi i KPI nella Performance Scorecard

(2) per il CFO e il Responsabile della Direzione Centrale Strategic Support in quanto responsabili della Cabina di Regia ESG.

Risk Taker e Middle Management delle Funzioni Aziendali di Controllo e ruoli assimilati

| | Driver Strategico / KPI | Range di peso sulla Performance Scorecard |
|--|--|--|
| | | FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO e RUOLI ASSIMILATI |
| Obiettivi non finanziari - quantitativi | Produttività | 45% - 75% |
| | Costo del rischio / Sostenibilità | |
| Obiettivi di Gruppo – trasversali alle strutture | Redditività | Non previsto obiettivo economico-finanziario di gruppo |
| Obiettivi non finanziari - qualitativi | ESG | 15% |
| | Risk Culture - Promozione di consapevolezza a tutti i livelli dell'organizzazione rispetto ai rischi emergenti ¹ | 10% - 15% |
| | Altre qualità manageriali (eventuali) | 30% - 0% |
| | Azioni Strategiche/Progetti – Coerenti con il Piano d'Impresa e misurati o attraverso parametri quantitative o in base a driver strategici | |

(1) per Area di Governo Chief Compliance Officer, Area di Governo Chief Risk Officer e Chief Audit Officer

Focus: Il Sistema di Incentivazione 2021 per il Consigliere Delegato e CEO

Si riporta di seguito la Performance Scorecard del Consigliere Delegato e CEO, indicando, per ciascun KPI quantitativo, il livello target di riferimento e, per i KPI qualitativi, i driver di valutazione ex-ante.

| OBIETTIVI | | | | | | |
|---|---|-------------------|-----------------|--|--|--|
| Driver Strategico | KPI | Peso (%) | Livello soglia | Livello target | Livello massimo | |
| OBIETTIVI DI GRUPPO | Redditività | Utile netto (mld) | 20% | 100% del risultato dell'anno precedente* | Budget | 134% del risultato dell'anno precedente* |
| | | PON / RWA | 10% | 90% del risultato dell'anno precedente* | Budget | 120% del risultato dell'anno precedente* |
| | Produttività | Cost/ Income | 20% | 103% del risultato dell'anno precedente* | Budget | 94% del risultato dell'anno precedente* |
| | | Costo del rischio | NPL ratio Lordo | 20% | 109% del risultato dell'anno precedente* | Budget |
| VALUTAZIONE QUALITATIVA (perimetro di Gruppo) | Azioni Strategiche da Piano 2018 - 2021 | ESG | 15% | Valutazione sulla base dei seguenti driver: 1. Presenza di Intesa Sanpaolo negli indici di sostenibilità di società specializzate (n° presenze) 2. Raggiungimento degli impegni sull'equità di genere: • nelle assunzioni annuali • nei bacini di candidati per prima nomina in ruoli manageriali 3. Iniziative di Gruppo in ambito ESG • Sostegno alla green economy e all'economia circolare: o Incremento YoY dei Volumi di Impiego alla Clientela relativi a Green/Transition Loans, Circular Economy Loans e Mutui Green o Riduzione degli accordati complessivi (plafond o linee) verso il settore carbon energy rispetto al 31/12/2020 • Crescita finanza sostenibile: Incremento YoY dei S- Loan • Crescita dei Sustainable Investments: Incremento delle masse dei prodotti ESG gestiti • Programma Giovani e Lavoro • Valorizzazione del patrimonio artistico e culturale del Gruppo | | |
| | | Digitalizzazione | 15% | Valutazione sulla base dei seguenti driver: 1. Accelerazione della trasformazione digitale in logica Cloud-ready e Open Digital Bank 2. Espansione dei canali di vendita e delle modalità di interazioni digitali (sia online che mobile) a supporto della strategia distributiva di Gruppo prevista dal Piano d'Impresa 2018-21 – Incremento YoY | | |

(*) Perimetro consolidato incluso Gruppo UBI

L'importo del premio complessivamente spettante al Consigliere Delegato e CEO è attribuito in base alla valutazione dei risultati della scheda di performance individuale secondo un calcolo deterministico.

Nello specifico, nell'attuale contesto macroeconomico conseguente alla **pandemia da COVID-19**, a fronte di un punteggio complessivo della scheda di performance pari:

- all'80%, il premio maturabile è pari al 30% della remunerazione fissa (la percentuale di premio è invariata anche in un contesto ordinario);
- al 100% (target), il premio maturabile è pari al 70% della remunerazione fissa (la percentuale di premio in un contesto ordinario è pari al 100%);
- al 120% (cap), il premio maturabile è pari al 100% della remunerazione fissa (la percentuale di premio in un contesto ordinario è pari al 200%, dedotta la quota di competenza dell'anno derivante dal POP).

Focus: Il Sistema di Incentivazione 2021 per il Consigliere Delegato e CEO

Per un punteggio complessivo della scheda di performance pari a percentuali intermedie rispetto a quelle sopra riportate, il premio è determinato secondo una scala proporzionale.

Si ricorda che, come anticipato nel "Focus: Riduzione contingente della remunerazione variabile maturabile dai Risk Taker per l'anno 2021", nel caso in cui il contesto macroeconomico migliori, i risultati del Gruppo si confermino almeno in linea con le previsioni di budget e la BCE non rinnovi ulteriormente la raccomandazione alla moderazione sulla remunerazione variabile destinata ai Risk Taker, ci si riserva di proporre ad ottobre una revisione del premio maturabile dal Consigliere Delegato e CEO fino ai livelli previsti in un contesto ordinario.

L'importo complessivamente spettante è attribuito annualmente in base alla valutazione dei risultati della scheda di performance individuale e viene definito con modalità di calcolo diverse a seconda del cluster di popolazione.

In particolare, tale calcolo è deterministico anche per gli altri Risk Taker Apicali (in coerenza con la modalità di calcolo prevista per il Consigliere Delegato e CEO), si basa sul cosiddetto "ranking" per gli altri Risk Taker ed è collegato alla valutazione dei risultati per il Middle Management.

Il premio maturato è sottoposto, infine, ad un ulteriore meccanismo correttivo che misura il livello di rischio residuo di struttura, cd. "Q-Factor", e che agisce come eventuale demoltiplicatore del premio conseguito che viene decurtato del:

- 20% in caso di Q-Factor pari a "molto alto";
- 10% in caso di Q-Factor pari a "alto".

Il Q-Factor è basato su fattori relativi al sistema di controlli e considera anche altri elementi utili ai fini della valutazione (Perdite Operative, Osservazioni delle Autorità di Vigilanza, Trend e peso della criticità nel Tableau de Bord dell'Audit). La valutazione è su scala quantitativa a cui corrisponde il giudizio di rischio residuo: molto alto, alto, medio, basso.

Inoltre, in funzione del segmento di popolazione di appartenenza sono previsti due ulteriori meccanismi correttivi che agiscono, in analogia al Q-Factor, come demoltiplicatori del premio in funzione dei rischi assunti.

Si riporta di seguito una tabella di sintesi di tali meccanismi correttivi.

| DESTINATARI | TIPOLOGIA di RISCHIO | MECCANISMO CORRETTIVO |
|---|--|--|
| Risk Taker Apicali di Business e Governance | Capital Adequacy | Il meccanismo prevede una riduzione del premio maturato pari a: <ul style="list-style-type: none"> • 10% in caso di mancato raggiungimento del livello atteso di CET1 previsto nel RAF di Gruppo; • 20% in caso di superamento del limite soglia di Early Warning previsto nel RAF di Gruppo. |
| Risk Taker di Business che operano in area mercato (es. trader e gestori di portafoglio HTC/HTCS) | Rischi specifici (rischio di mercato, rischio di tasso d'interesse e plafond sulla posizione complessiva in titoli governativi Italia classificati come HTC) | Il meccanismo prevede una riduzione del premio maturato pari a: <ul style="list-style-type: none"> • 10% in caso di superamento del limite "soft" previsto nel RAF di Gruppo per il VAR, il rischio tasso d'interesse o il plafond sulla posizione complessiva in titoli governativi Italia classificati come HTC; • 20% in caso di superamento del limite "soft" previsto nel RAF di Gruppo per la riserva Accumulated Other Comprehensive Income (AOCI). |

Sistema Incentivante per i Risk Taker di Banche in perdita "non contingente"

Nell'ambito dei Sistemi di Incentivazione annuali, è previsto un Sistema di Incentivazione annuale specifico e selettivo per i Risk Taker appartenenti alle Banche del Gruppo che risultino in perdita "non contingente". Il Sistema è destinato ai Risk Taker nominati ad hoc per recuperare / contenere la perdita sin dal primo anno di incarico (e fino ad un massimo di tre anni consecutivi) e, a partire dal secondo anno, in caso di

miglioramento dei risultati secondo quanto previsto dallo specifico piano pluriennale di risanamento (Business Plan), può essere esteso agli altri Risk Taker eventualmente operanti nella Banca.

Ai fini della determinazione dell'incentivo spettante, la performance della Banca in perdita è misurata in termini di miglioramento anno su anno.

Con riferimento agli eventuali altri Risk Taker cui il Sistema sia esteso a partire dal secondo anno, l'incentivo massimo maturabile non è superiore al 50% del premio teoricamente spettante a fronte dell'esito della valutazione della performance²³.

Sistema Incentivante per i Risk Taker e il Middle Management di Legal Entity in fase di "start-up"

In analogia con quanto sopra descritto per le Banche in perdita "non contingente", è previsto un Sistema di Incentivazione annuale specifico per le Legal Entity in fase di "start-up".

Tale Sistema è finalizzato a promuovere il raggiungimento degli obiettivi di crescita previsti nel piano aziendale della "start-up" per il periodo di tempo necessario alla Società a raggiungere un livello di redditività positiva e/o minima (fino ad un massimo di tre anni consecutivi), in un più ampio quadro di Gruppo in cui sono verificate le condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità e di sostenibilità.

Ai fini della determinazione dell'incentivo spettante, la performance della Società è misurata rispetto al raggiungimento delle milestones previste (es. Utile/Perdita della Società) dallo specifico piano pluriennale della start-up, in coerenza con gli obiettivi di medio-lungo termine che caratterizzano tutti i Sistemi di Incentivazione del Gruppo.

In conformità con il principio di sostenibilità, l'incentivo massimo maturabile è comunque contenuto e compatibile con il contesto economico-finanziario della Società.

4.5.4. Specifiche iniziative di incentivazione per categorie di personale e segmenti di business

Il Gruppo Intesa Sanpaolo sviluppa iniziative di incentivazione dedicate o a specifici cluster di popolazione o per segmenti di business ad elevata redditività e rilevanza all'interno della strategia definita a livello di Piano d'Impresa.

A tratto generale, i Sistemi di Incentivazione dedicati a specifici cluster di popolazione hanno l'obiettivo di sostenere la collaborazione e il lavoro di squadra verso il raggiungimento di obiettivi comuni misurati a livello di team.



Per contro, i Sistemi di Incentivazione dedicati a specifici segmenti di business prevedono il riconoscimento di premi individuali differenziati per ruolo e misurati su Performance Scorecard individuali con l'eccezione del business retail (Italia ed estero) per il quale sono previste tendenzialmente Performance Scorecard di Filiale. È normalmente prevista la compresenza di KPI di tipo economico-finanziario e non finanziario. Per il personale operante nelle reti commerciali a diretto contatto con la clientela sono sempre previsti KPI di customer satisfaction e di correttezza nella relazione con il cliente, i KPI non sono legati alla distribuzione di uno specifico prodotto e, ai fini del raggiungimento degli obiettivi, sono prese in considerazione soltanto le operazioni in linea con le esigenze manifestate dai clienti e con i controlli di adeguatezza.

In ogni caso, a ciascun KPI è attribuito un peso pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell'obiettivo.

Di seguito una sintesi delle principali iniziative di incentivazione presenti nel Gruppo:

²³ Elevato al 75% nel caso particolare di Risk Taker appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo in ragione dei livelli contenuti dei premi spettanti a tali Funzioni.

| Sistema di Incentivazione per cluster di popolazione | Beneficiari | Principali caratteristiche |
|--|--|---|
| Non-Performing Loans | Manager (esclusi i Risk Taker) e Professional delle strutture di Direzione Centrale Presidio Valore del Credito, Direzione Centrale NPE, strutture core della Direzione Centrale Governo del Credito dell'Area di Governo Chief Lending Officer nonché delle Funzioni Crediti di Direzione Regionale della Divisione Banca dei Territori | <p><u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli sfidanti obiettivi di riduzione del NPL ratio lordo previsti dal Piano 2020-2021 richiesto dall'Autorità al Gruppo senza oneri per gli Azionisti.</p> <p><u>Meccanismo di determinazione del premio:</u> Premi individuali differenziati per ruolo e tipologia di contributo al Piano.</p> <p><u>Condizioni di performance:</u> I KPI di natura economico-finanziaria prevedono la riduzione dello stock NPL lordo di Gruppo nonché obiettivi di governo dei flussi tra stadi del credito (es. flussi in ingresso da bonis vs Past Due/UTP, flussi in uscita da UTP, flussi in uscita da Sofferenza...) a livello di Gruppo o di Divisione. Inoltre, per la popolazione dei Manager, il Sistema è soggetto ad un meccanismo correttivo in caso di mancato raggiungimento del KPI NPL ratio lordo di Gruppo.</p> |
| Sistema a squadre - Insurance | Team operativi delle aree di supporto al business delle Compagnie del Gruppo Assicurativo | <p><u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano d'Impresa per la Divisione Insurance attraverso l'orientamento dei comportamenti degli individui, anche appartenenti a unità organizzative differenti, verso risultati di squadra.</p> <p><u>Meccanismo di determinazione del premio:</u> Premi di team non differenziati per ruolo.</p> <p><u>Condizioni di performance:</u> I KPI individuati a livello di singolo Team possono essere di natura economico-finanziaria (es. Perdite operative/Cash Flow) o non finanziaria (es. rispetto degli SLA di liquidazione, reclami/polizze, ticket, Instant Customer Feedback). Le diverse squadre possono condividere i medesimi KPI per rafforzare ulteriormente l'interazione tra di loro.</p> |

| Sistema di Incentivazione per segmento di business | Beneficiari | Principali caratteristiche |
|--|--|---|
| Sistema Eccellenza Tutela | Rete commerciale della Divisione di Banca dei Territori | <p><u>Finalità:</u> Supportare l'obiettivo di sviluppo del ramo Assicurazione Danni no Motor previsto dal Piano di Impresa 2018-2021.</p> <p><u>Condizioni di performance:</u> I KPI economico-finanziari riflettono i driver di crescita (es. premi polizze danni no Motor vs Motor) e redditività (es. ricavi da polizze danni) previsti dal Piano d'Impresa per il business Danni.</p> <p>I KPI non finanziari sono coerenti con il driver qualità del servizio (es. regolarità documentazione contrattuale, reclami polizze danni, formazione IVASS).</p> |
| Insurance Client Account | Struttura Commerciale di Intesa Sanpaolo Insurance Agency | <p><u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciale di distribuzione dei prodotti assicurativi dedicati alla clientela imprese e corporate del Gruppo.</p> <p><u>Condizioni di performance:</u> I KPI di natura economico-finanziaria riflettono i volumi di raccolta raggiunti con riferimento alla distribuzione di prodotti assicurativi (es. salute, rischi industriali, TCM, previdenza). I KPI non finanziari sono volti ad orientare i comportamenti e garantire la qualità del servizio.</p> |
| Private Banking Network | Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking (dipendenti e agenti) | <p><u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciali ed economico-patrimoniali della Banca, tenendo conto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi.</p> <p><u>Condizioni di performance:</u> I KPI economico-finanziari riflettono i ricavi tipici dell'attività presidiata (es. crescita del MINT) e la crescita delle masse (es. Flussi AFI). I KPI non finanziari orientano i comportamenti verso la fidelizzazione dei clienti, il presidio dei rischi operativi, la customer satisfaction, il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela e la qualità del servizio reso.</p> <p><u>Rischi di sostenibilità:</u> In coerenza con il Regolamento UE 2019/2088, nel corso dell'anno sarà</p> |

Disp. Trasp.

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>rivisto il questionario di profilatura della clientela al fine di acquisire nell'ambito del processo di aggiornamento della profilatura stessa – che rappresenta un KPI non finanziario del Sistema – anche le preferenze ESG dei clienti. Tale KPI ha altresì natura di “condizione di attivazione” (gate) del Sistema Incentivante in quanto il mancato raggiungimento della soglia minima prevista per tale indicatore comporta la non corresponsione del bonus maturato.</p> |
| <p>Consulenti Finanziari non dipendenti</p> | <p>Reti commerciali di Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking, Sanpaolo Invest e IW Bank</p> | <p><u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciali ed economico-patrimoniali della Società, tenendo conto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi.</p> <p><u>Condizioni di performance:</u> I KPI di natura economico-finanziaria riflettono i volumi, la redditività e stabilità della Raccolta Netta. I KPI non finanziari prevedono misure che orientano i comportamenti verso la customer satisfaction, il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela e la riduzione dei rischi operativi.</p> <p><u>Rischi di sostenibilità:</u> Analogamente a quanto precisato per il Private Banking Network, in coerenza con il Regolamento UE 2019/2088, nel corso dell'anno sarà rivisto il questionario di profilatura della clientela al fine di acquisire nell'ambito del processo di aggiornamento della profilatura stessa - che rappresenta un KPI non finanziario del Sistema - anche le preferenze ESG dei clienti. Tale KPI ha altresì natura di “condizione di attivazione” (gate) del Sistema Incentivante in quanto il mancato raggiungimento della soglia minima prevista per tale indicatore comporta la non corresponsione del bonus maturato.</p> |
| <p>Investment Management (Middle Management e Professional)</p> | <p>Filiere professionali dei gestori nell'asset management</p> | <p><u>Finalità</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi di performance dei prodotti gestiti nell'interesse del cliente, generando al contempo un'adeguata redditività per la SGR.</p> |

Disp. Trasp.

| | | |
|-------------------------------------|---|--|
| | | <p><u>Condizioni di performance:</u> I KPI di natura economico-finanziaria sono principalmente relativi alla performance corretta per i rischi assunti dei prodotti gestiti su un arco temporale pluriennale. I KPI non finanziari si focalizzano sulle qualità manageriali o professionali.</p> <p><u>Rischi di sostenibilità:</u> Al fine di integrare i rischi di sostenibilità assunti nella gestione dei portafogli, in coerenza con il Regolamento UE 2019/2088, è stato definito un meccanismo correttivo del premio che valorizzi l'attività posta in essere in tema di gestione dei rischi di sostenibilità (cd. "meccanismo correttivo di sostenibilità"). Tale meccanismo si basa su una comparazione tra il "rating di sostenibilità" del portafoglio del Gestore (i.e. <i>score</i> medio dei prodotti gestiti dal singolo Gestore con riferimento ai fattori ESG) e il relativo livello target identificato (i.e. <i>score</i> medio dei parametri - <i>benchmark</i> del prodotto o universo di investimento – associati al Gestore). In funzione dello scostamento del rating di sostenibilità del portafoglio rispetto al target, il meccanismo può confermare il premio del Gestore determinato nell'ambito del Sistema Incentivante Annuale o agire come fattore correttivo dello stesso in incremento (+5% o +10%) o decremento (-5% o -10%).</p> |
| <p>Banche Estere Network</p> | <p>Middle Management e Professional delle Banche estere</p> | <p><u>Finalità</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi di crescita, redditività, qualità del credito e del servizio al cliente del Network Banche Estere, evitando l'insorgere di potenziali conflitti d'interesse e riducendo per questa via i rischi operativi.</p> <p><u>Condizioni di performance:</u> Sono previsti KPI sia economico-finanziari sia non finanziari a livello di Filiale e/o individuali differenziati in funzione delle specificità di business, delle prassi di mercato e delle normative vigenti nei Paesi in cui il Gruppo opera.</p> |

Tutti i Sistemi di Incentivazione sono oggetto di specifici processi di formalizzazione e approvazione.

4.5.5. Condizioni di accesso individuale

La corresponsione del bonus individuale è, in ogni caso, subordinata alla verifica dell'assenza dei cd. compliance breach individuali ovvero:

- provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti dalle funzioni di controllo;
- in caso di 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 CRD V, qualora comportanti una sanzione di importo uguale o superiore a 30.000€;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

Disp.
Trasp.
R. 27

Focus: Condizioni di accesso individuale per il personale della filiera "Investimenti" delle Società del risparmio gestito del Gruppo

Con riferimento alla popolazione dei gestori (Risk Taker e non), quale ulteriore condizione di accesso, è previsto che la corresponsione del premio sia subordinata al raggiungimento, nell'ambito della Performance Scorecard, almeno del livello soglia del KPI collegato alla performance dei prodotti gestiti.

Focus: Condizioni di accesso individuale per i Consulenti Finanziari diversi dai dipendenti

Sono esclusi dal Sistema Incentivante:

- i Consulenti Finanziari oggetto di un provvedimento di sospensione, fatta eccezione per casi adeguatamente motivati dal Comitato Disciplinare in occasione dell'irrogazione del provvedimento stesso;
- i Consulenti Finanziari nei confronti dei quali siano imputati individualmente reclami fondati e di valore economico superiore a 5.000 euro;
- i Consulenti Finanziari destinatari di 2 richiami scritti nell'anno.

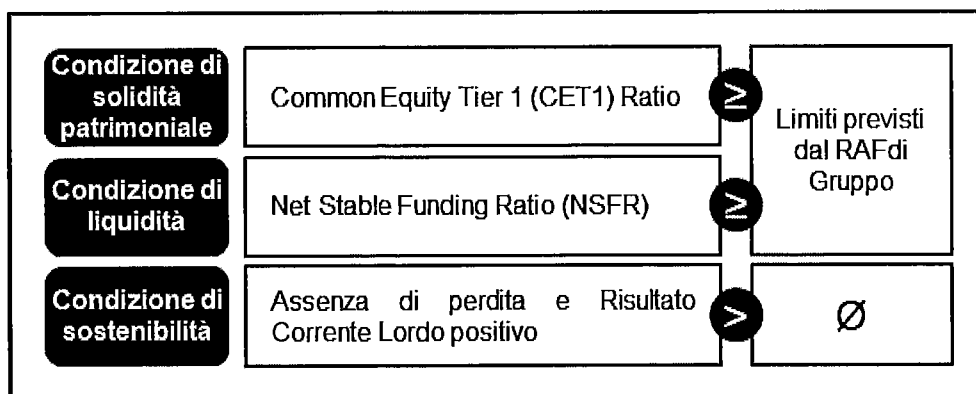
Disp.
Trasp.

In particolare, la mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus di competenza dell'anno in cui il compliance breach è stato commesso, nonché annulla le quote differite le cui condizioni di maturazione sono riferibili al medesimo anno.

4.5.6. Condizioni di Malus

In caso di differimento (vedi paragrafo 4.6), ciascuna quota è soggetta a un meccanismo di correzione ex post – cosiddette malus condition – secondo il quale il relativo importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti potranno essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime imposte dal Regolatore in materia di **solidità patrimoniale** e di **liquidità**, rappresentate dalla coerenza con i rispettivi limiti previsti nell'ambito del RAF, nonché dal rispetto della condizione di **sostenibilità finanziaria**.

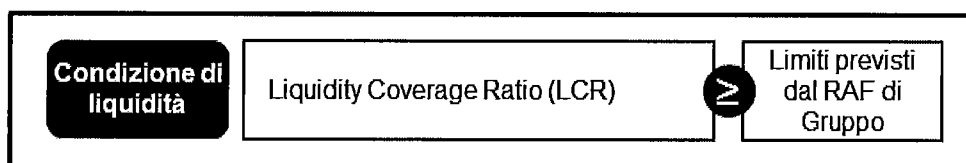
P. XV
R. 27



Nel caso in cui non si verifichi singolarmente una delle condizioni di solidità patrimoniale o di liquidità, la quota differita viene azzerata; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di sostenibilità, la quota differita è ridotta del 50%.

Focus: Malus condition previste per i Risk Taker Apicali

In modo simmetrico a quanto previsto per l'attivazione del Sistema Incentivante, 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 si verifichi tale condizione di liquidità, la quota differita è ridotta del 50%.

In analogia con quanto previsto nell'ambito delle condizioni di attivazione, si precisa che per quelle Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale (CET1 o Total Capital per le Banche, Solvency Ratio nel caso di Società assicurative nonché i Requisiti patrimoniali almeno pari al capitale di vigilanza nel caso di Società del Risparmio Gestito) e liquidità (NSFR per le Banche), il mancato rispetto di tali limiti nonché la mancata verifica della condizione di sostenibilità (assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo) costituiscono le malus condition di tutti i Sistemi di Incentivazione di cui sono destinatarie le risorse operanti nella Legal Entity, anche quando dovessero essere verificate positivamente quelle del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Nel caso in cui non si verifichi singolarmente una delle condizioni di solidità patrimoniale o di liquidità, la quota differita viene azzerata; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di sostenibilità, la quota differita è ridotta del 50%.

4.5.7. Meccanismi di claw-back

L'azienda si riserva di attivare meccanismi di claw-back²⁴, ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, nell'ambito di:

- iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o della Società di appartenenza e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

Tali meccanismi possono trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

²⁴ Si specifica che con riferimento all'Albania, in linea con la normativa locale, tale previsione si applica unicamente ai Risk Taker di Gruppo e al personale in distacco presso la Società.

4.6. Modalità di corresponsione della remunerazione variabile di breve termine

Le modalità di corresponsione della retribuzione sono regolate da indicazioni precise nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazione con particolare riferimento agli obblighi di differimento, alla tipologia di strumenti di pagamento e al periodo di retention previsto per l'eventuale quota corrisposta in strumenti finanziari.

Si riportano di seguito le modalità di corresponsione della remunerazione variabile adottate dal Gruppo Intesa Sanpaolo.

R. 27
R. 28



Differimento

| | |
|-----------------|---|
| Quota differita | <p>① Il 60% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ remunerazione corrisposta ai Risk Taker Apicali ○ remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato», indipendentemente dal macro segmento di appartenenza del percettore <p>② Il 50% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 4 anni nel caso di remunerazione corrisposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ agli altri Risk Taker di Gruppo se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa¹ <p>③ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 4 anni nel caso di remunerazione corrisposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ agli altri Risk Taker di Gruppo se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa¹ <p>④ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 3 anni nel caso di remunerazione corrisposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ al Middle Management e ai Professional, se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa <p>⑤ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 2 anni nel caso di remunerazione corrisposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ al Middle Management e ai Professional, se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, oppure pari o inferiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa |
| Quota up-front | <p>La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta up-front.</p> <p>Indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, è interamente corrisposta up-front la remunerazione variabile se di importo pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa</p> |

¹ Tali percentuali e periodi di differimento si applicano anche al Personale Rilevante non identificato come Risk Taker di Gruppo appartenente alle Società del settore assicurativo

Focus: Importo di remunerazione variabile «particolarmente elevato»

Come previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, con cadenza almeno triennale, Intesa Sanpaolo è tenuta a definire l'importo di remunerazione variabile «particolarmente elevato», come il minore tra:

- i) il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA.
Tale valore, secondo il report pubblicato dall'EBA con riferimento ai dati di dicembre 2017, è pari a 424.809€;
- ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo.
Intesa Sanpaolo ha calcolato tale importo come media della remunerazione corrisposta ai dipendenti negli anni 2016, 2017 e 2018, che è pari a 420.333€.

Per maggior prudenza quest'ultimo importo è arrotondato per difetto e, di conseguenza, si considera particolarmente elevata la remunerazione variabile superiore a 400.000€ per il triennio 2019-2021.

Focus: Soglia di materialità

Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha definito una soglia di materialità differenziata per cluster di personale oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante".

In particolare:

- per i **Risk Taker**²⁵, in conformità con la normativa applicabile, la remunerazione variabile è considerata "rilevante" se superiore all'ammontare di **50.000€**²⁶ o se **rappresenta più di un terzo** della remunerazione totale;
- per il **Middle Management e i Professional**, in continuità con le prassi del Gruppo si mantiene la soglia di materialità pari a **80.000€** oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante".

Soglie inferiori possono essere previste dalle Società del Gruppo in funzione della normativa locale.



Strumenti di pagamento

| | |
|----------------------|--|
| Strumenti finanziari | <p>① Il 60% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari:</p> <ul style="list-style-type: none"> o per i Risk Taker Apicali, se superiore al 100% della retribuzione fissa o per tutti i percettori di una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato» e superiore al 100% della retribuzione fissa, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza <p>② Il 55% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari per:</p> <ul style="list-style-type: none"> o i Risk Taker Apicali, se pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa o per tutti i percettori di una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato» e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza <p>③ Il 50% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari per:</p> <ul style="list-style-type: none"> o gli altri Risk Taker di Gruppo¹ o il Middle Management e i Professional se superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa |
| Cash | <p>La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta in contanti.</p> <p>Indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, è interamente corrisposta in contanti la remunerazione variabile se di importo pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa</p> |

¹ Tale percentuale si applica anche al Personale Rilevante non identificato come Risk Taker di Gruppo appartenente alle Società del settore assicurativo

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli strumenti finanziari utilizzati dal Gruppo Intesa Sanpaolo per la liquidazione della remunerazione variabile sono le azioni Intesa Sanpaolo.

A tale regola generale, fanno eccezione:

- i Risk Taker di VUB Banka con contratto locale, in quanto la quota in azioni di Intesa Sanpaolo è sostituita dall'assegnazione di quote di Certificati della controllata, in conformità con la normativa locale;
- i Risk Taker di Pravex, di Intesa Sanpaolo Brasil e della Filiale di New York di Intesa Sanpaolo e Intesa Sanpaolo IMI Securities Corporation nell'ambito della Direzione Internazionale della Divisione IMI Corporate & Investment Banking, in quanto la quota in azioni di Intesa Sanpaolo è sostituita

²⁵ Ad eccezione dei Risk Taker individuati nelle società SGR del Gruppo che non siano identificati anche a livello di Gruppo per i quali si mantiene la soglia di 80.000€. La CRD V (art. 109, commi 4 a 5) consente infatti di non applicare a tali figure le previsioni previste per le Banche.

²⁶ Con riferimento alla Filiale Hub di Londra si precisa che la soglia è pari a 44.000 £.

dall'assegnazione di azioni phantom con sottostante azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo in considerazione della complessità operativa o della necessità di conformità con la normativa locale;

- i Risk Taker e il personale che matura un premio "rilevante" e superiore al 100% della retribuzione fissa appartenenti a SGR, in quanto la quota in azioni Intesa Sanpaolo è sostituita dall'assegnazione di quote dei fondi gestiti, come previsto dalla normativa di settore (Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia).

Focus: Strumenti Finanziari assegnati al personale delle SGR

Il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia per quanto concerne i Risk Taker appartenenti a SGR significative²⁷ prevede che una parte sostanziale della remunerazione variabile sia composta da quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti, o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi.

In conformità a tale previsione:

- viene definito il basket di OICR rappresentativo degli OICR gestiti dalla società da assegnare al Risk Taker Apicale Responsabile della Divisione Asset Management, ai Risk Taker non coinvolti nell'attività di gestione e, in misura percentuale minore, ai Risk Taker e al restante personale che matura un premio "rilevante" e superiore al 100% della retribuzione fissa coinvolti nell'attività di gestione;
- vengono individuati i principi di selezione degli ulteriori OICR da assegnare ai Risk Taker e al restante personale che matura un premio "rilevante" e superiore al 100% della retribuzione fissa coinvolti nell'attività di gestione in termini di rappresentatività dell'attività da ciascuno svolta.

In alternativa per i FIA chiusi è possibile prevedere l'assegnazione di strumenti sintetici o phantom che assicurino analoga efficacia sul piano dell'allineamento degli incentivi.



- ① La remunerazione variabile sia **up-front** che **differita** corrisposta in strumenti finanziari è soggetta ad un periodo di retention pari a **1 anno**. Durante il periodo di retention, sulle quote assegnate in azioni (incluse le phantom) sono riconosciuti i relativi **dividendi**.

In applicazione di quanto sopra esposto, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha definito i seguenti schemi di maturazione e liquidazione in funzione della categoria di personale (Risk Taker Apicali, altri Risk Taker, Middle Management e Professional), dell'importo della remunerazione variabile (superiore o meno all'importo particolarmente elevato o alla soglia di materialità) e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa (maggiore o pari/inferiore al 100%).

In particolare, per i **Risk Taker Apicali di Gruppo** 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 retribuzione 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 e di liquidazione:

R.27

R.28

²⁷ Ai sensi della normativa di riferimento, sono gestori significativi: Eurizon Capital SGR, Epsilon SGR, Eurizon Capital SA, Eurizon Asset Management Slovakia, PBZ Invest, Eurizon Capital Real Asset SGR, Pramerica SGR, Fideuram Asset Management SGR e Fideuram Asset Management Ireland.

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (40%) | 20% | | | 4% | 4% | 12% |
| STRUMENTI FINANZIARI (60%) | 20% | 12% | 12% | 8% | 8% | |

| PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (40%) | 20% | | | 4% | 4% | 12% |
| STRUMENTI FINANZIARI (60%) | | 20% | 12% | 12% | 8% | 8% |

R. 27

R. 28

2. **Schema 2:** nel caso in cui la remunerazione variabile sia **pari o inferiore al 100% della retribuzione 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 e di liquidazione:

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (45%) | 20% | | 4% | 4% | 5% | 12% |
| STRUMENTI FINANZIARI (55%) | 20% | 12% | 8% | 8% | 7% | |

| PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (45%) | 20% | | 4% | 4% | 5% | 12% |
| STRUMENTI FINANZIARI (55%) | | 20% | 12% | 8% | 8% | 7% |

Per i restanti segmenti di personale che **non maturano una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato»**, sono previsti i seguenti ulteriori quattro schemi a seconda del segmento di appartenenza e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa:

R. 27

R. 28

3. **Schema 3:** per gli altri Risk Taker di Gruppo che maturano una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa**²⁸, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) e per il 50% (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 4 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|----------------------------|------|-------|-------|-------|-------|
| CONTANTI (50%) | 25% | | 6,25% | 6,25% | 12,5% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | 25% | 12,5% | 6,25% | 6,25% | |

| PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|----------------------------|------|------|-------|-------|-------|
| CONTANTI (50%) | 25% | | 6,25% | 6,25% | 12,5% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | | 25% | 12,5% | 6,25% | 6,25% |

R. 27

R. 28

4. **Schema 4:** per gli altri Risk Taker di Gruppo che maturano una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**²⁹, 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 4 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

²⁸ Tale schema si applica anche al Personale Rilevante non identificato come Risk Taker di Gruppo appartenente alle Società del settore assicurativo.

²⁹ Tale schema si applica anche al Personale Rilevante non identificato come Risk Taker di Gruppo appartenente alle Società del settore assicurativo.

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 30% | | 5% | 5% | 10% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | 30% | 10% | 5% | 5% | |

| PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 30% | | 5% | 5% | 10% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | | 30% | 10% | 5% | 5% |

5. **Schema 5:** per il **Middle Management** e i **Professional** che maturano una remunerazione variabile superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa, 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 e di liquidazione:

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 30% | | 7% | 13% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | 30% | 13% | 7% | |

| PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 30% | | 7% | 13% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | | 30% | 13% | 7% |

6. **Schema 6:** per il **Middle Management** e i **Professional** che maturano una remunerazione variabile pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa ma superiore alla soglia di materialità oppure superiore al 100% della retribuzione fissa ma pari o inferiore alla soglia di materialità, la corresponsione avverrà interamente in contanti, di cui il 60% up-front e per il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni.
Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------|------|------|------|
| CONTANTI (100%) | 60% | | 40% |

| PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|------|------|------|
| CONTANTI (100%) | 60% | | 40% |

Focus: Principio di proporzionalità applicato alle Banche del Gruppo

In applicazione del principio di proporzionalità, Intesa Sanpaolo ha classificato le Banche del Gruppo in:

- Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, ivi incluse le Banche quotate nonché quelle significative³⁰;
- Banche intermedie;
- Banche di minori dimensioni o complessità operativa.

Tale classificazione è stata effettuata adottando i criteri previsti dalle Disposizioni di Banca d'Italia che richiedono di tener conto delle caratteristiche, delle dimensioni, della rischiosità e della complessità dell'attività svolta, nonché dell'appartenenza al Gruppo.

R. 27
R. 28

³⁰ Si fa riferimento alle banche considerate significative ai sensi dell'art. 6, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 1024/2013 (cd. Regolamento del Meccanismo di Vigilanza Unica).

Con riferimento alle modalità di corresponsione della remunerazione variabile per i Risk Taker identificati esclusivamente a livello di Legal Entity, si applica il principio di proporzionalità che segue le logiche di classificazione della Banche del Gruppo ovvero sono previsti schemi di corresponsione differenti in funzione della classe di Banca di appartenenza.

Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa o quotate del Gruppo nonché quelle significative

A tratto generale si applicano gli schemi di maturazione e di liquidazione definiti per i Risk Taker di Gruppo (vedi schemi 3 e 4); fanno eccezione i Risk Taker di Legal Entity cd. apicali³¹ per i quali anche qualora identificati come Risk Taker di Gruppo sono previsti i seguenti due schemi di maturazione e liquidazione, a seconda dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa:

- Schema 7: nel caso in cui la remunerazione variabile sia superiore al 100% della retribuzione fissa, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) e per il 50% (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 25% | | 5% | 5% | 5% | 10% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | 25% | 10% | 5% | 5% | 5% | |

| PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 25% | | 5% | 5% | 5% | 10% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | | 25% | 10% | 5% | 5% | 5% |

- Schema 8: nel caso in cui la remunerazione variabile sia superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, 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 5 anni.

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 30% | | 4% | 4% | 4% | 8% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | 30% | 8% | 4% | 4% | 4% | |

| PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 30% | | 4% | 4% | 4% | 8% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | | 30% | 8% | 4% | 4% | 4% |

Banche intermedie

Si applicano gli schemi di maturazione e di liquidazione previsti per i Risk Taker di Gruppo ma, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, con percentuali, periodo di differimento e di retention almeno pari alla metà di quelli previsti per questi ultimi. In particolare, la corresponsione di una remunerazione variabile superiore alla soglia di materialità 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 anni³².

Schema 9:

³¹ Si intendono i consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vicedirettori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo

³² Si precisa che in nessuna delle Banche intermedie sono presenti filiere professionali per le quali è stato previsto l'incremento del limite al rapporto tra la remunerazione variabile e fissa oltre il cap 1:1.

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------|------|------|------|
| CONTANTI (70%) | 45% | 5% | 20% |
| STRUMENTI FINANZIARI (30%) | 15% | 15% | |

| PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------|------|------|------|
| CONTANTI (70%) | 45% | 5% | 20% |
| STRUMENTI FINANZIARI (30%) | | 15% | 15% |

Banche di minori dimensioni o complessità operativa,

Si applicano gli schemi di maturazione e di liquidazione previsti per il Middle Management e i Professional di Gruppo.

Si precisa che, nel caso in cui durante l'esercizio corrente venga pubblicato l'aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2) riguardante le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, all'interno delle quali è prevista una differente logica di classificazione delle Banche con conseguenti nuove e differenti modalità di corresponsione della remunerazione variabile per i Risk Taker identificati a livello di Banca, con obbligo di applicazione retroattiva alle Politiche 2021, Intesa Sanpaolo provvederà ad adeguare alle previsioni normative il presente paragrafo sottoponendolo per opportuna verifica all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Focus: Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale della filiera "Investimenti" delle SGR, nonché per i Risk Taker di SGR

R.27

In coerenza con quanto richiesto dalla normativa, le modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale della filiera "Investimenti" delle SGR *eligible* rispetto all'incremento del cap a 4:1 sono rafforzate in funzione della categoria di personale e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa.

In particolare, per i Risk Taker di SGR identificati altresì a livello di Gruppo e appartenenti alla filiera "Investimenti" che maturano una remunerazione variabile:

- superiore alla soglia di materialità e superiore al 300% della retribuzione fissa, la corresponsione avverrà per il 30% up-front (di cui 15% cash e 15% in quote di OICR) e per il 70% (di cui 15% cash e 55% in quote di OICR) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni (si veda il seguente schema 10);³³

Schema 10:

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (30%) | 15% | | | | | 15% |
| STRUMENTI FINANZIARI (70%) | 15% | 14% | 14% | 14% | 13% | |

| PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (30%) | 15% | | | | | 15% |
| STRUMENTI FINANZIARI (70%) | | 15% | 14% | 14% | 14% | 13% |

- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il 200% e il 300% della retribuzione fissa, si applica lo **schema 1** sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il 100% e il 200% della retribuzione fissa, si applica lo **schema 3** sopra rappresentato;

³³ In deroga a quanto previsto per lo schema 1, per il cluster di popolazione in oggetto lo schema 10 si applica anche nel caso in cui la remunerazione variabile maturata sia di importo "particolarmente elevato".

Focus: Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale della filiera "Investimenti" delle SGR, nonché per i Risk Taker di SGR

- superiore alla soglia di materialità ma **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 4** sopra rappresentato.

Per i **Risk Taker di SGR** non identificati anche a livello di Gruppo e appartenenti alla filiera "Investimenti" che maturano una remunerazione variabile:

- superiore alla soglia di materialità e superiore al **300% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 10** sopra rappresentato³⁴;
- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il **200% e il 300% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 1** sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il **100% e il 200% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in quote di OICR) e per il 60% (di cui 30% cash e 30% in quote di OICR) su un orizzonte temporale di differimento pari a 3 anni (si veda il seguente schema 11);

Schema 11:

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 20% | | 10% | 20% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | 20% | 20% | 10% | |

| PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 20% | | 10% | 20% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | | 20% | 20% | 10% |

- superiore alla soglia di materialità ma **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 5** sopra rappresentato.

Invece, al **Middle Management e ai Professional della filiera "Investimenti"** che maturano una remunerazione variabile:

- superiore alla soglia di materialità e superiore al **300% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 1** sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il **200% e il 300% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 11** sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il **100% e il 200% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 5** sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità e **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa** oppure superiore al **100% della retribuzione fissa** ma **pari o inferiore alla soglia di materialità**, si applica lo **schema 6** sopra rappresentato.

Infine, per i **Risk Taker di SGR** non identificati anche a livello di Gruppo e non appartenenti alla filiera "Investimenti" che maturano una remunerazione variabile:

- superiore alla soglia di materialità e superiore al **100% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 11**;
- superiore alla soglia di materialità ma **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 5**.

³⁴ In deroga a quanto previsto per lo schema 1, per il cluster di popolazione in oggetto lo schema 10 si applica anche nel caso in cui la remunerazione variabile maturata sia di importo "particolarmente elevato".



4.7. Premio Variabile di Risultato

Nel quadro del Contratto di Secondo Livello del Gruppo Intesa Sanpaolo è stato istituito il Premio Variabile di Risultato (di seguito PVR), destinato ai Professional appartenenti a tutte le Aree di Governo e Controllo, nonché a quelli operanti nel segmento di business retail.

Il Premio Variabile di Risultato³⁵ rientra nella fattispecie dei premi di produttività previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito ed è negoziato con le Organizzazioni Sindacali.

Il Premio Variabile di Risultato ha sia una finalità distributivo-partecipativa, in quanto volto a premiare i dipendenti per il contributo fornito collettivamente al raggiungimento dei risultati dell'anno, sia una finalità incentivante, dato che, limitatamente a quanto concerne la cd. quota di eccellenza, è destinato a premiare in modo distintivo il merito e la performance di squadra.

Si riporta di seguito uno schema sinottico dei meccanismi di funzionamento e delle principali caratteristiche del PVR.

| STEP | FINALITA' | MECCANISMO | |
|------------|---|-----------------------------------|---|
| POOL | Solidità e sostenibilità in logica prudenziale | Gate e Funding | <ul style="list-style-type: none"> Il PVR pool si attiva solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo sono soddisfatte (vedi par. 4.7.1) Il PVR è finanziato dal bonus pool di Gruppo tramite un meccanismo che prevede l'incremento progressivo delle risorse finanziarie a servizio del PRV fino ad un massimo predefinito (cap) se il Risultato Corrente Lordo di Gruppo supera la Soglia di accesso (vedi par. 4.7.2) |
| | | PREMIO BASE | <ul style="list-style-type: none"> differenziato per ruolo organizzativo/seniority e filiera professionale volto a: <ul style="list-style-type: none"> premiare tutti i dipendenti del Gruppo per il contributo fornito a livello collettivo al raggiungimento dei risultati annuali di Gruppo con una differente gradualità in funzione della professionalità agita sostenere, in logica anche di equità interna, le retribuzioni più basse |
| ALLOCATION | Incentivante | PREMIO DI ECCELLENZA | <p>Tale premio è funzione del grado di performance raggiunto e:</p> <ul style="list-style-type: none"> per la generalità dei dipendenti, è assegnato a discrezione del Responsabile Diretto, con priorità per i livelli più elevati della valutazione professionale, nei limiti del bonus pool assegnato, avendo riguardo anche al principio di equità interna per le figure professionali delle Filiali della rete Banca dei Territori, è assegnato sulla base della valutazione conseguita nell'ambito della Performance Scorecard di Filiale per il personale dell'unità Reclami di Banca dei Territori, è assegnato sulla base della valutazione conseguita nell'ambito della relativa Performance Scorecard di team |
| | | Condizioni di accesso individuali | La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus e ne annulla la liquidazione (vedi par. 4.7.5) |
| PAY-OUT | Correzione dei comportamenti/ monitoraggio degli effetti delle azioni commerciali nel tempo | Claw-back | Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale (vedi par. 4.7.7) |

Al fine di fornire una dimensione del valore economico del PVR, si segnala che, con riferimento al 2020, la media del premio Base erogato è inferiore a 1.000 €.

³⁵ Come definito dall'art. 52 del CCNL applicato ai quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

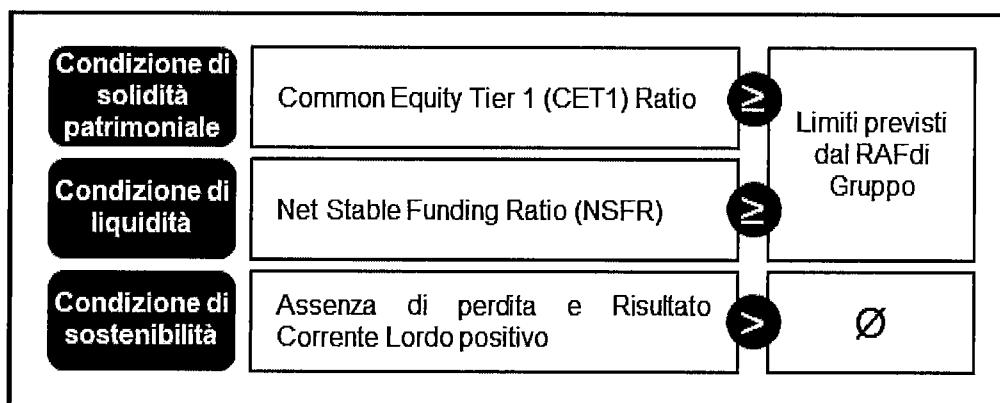
4.7.1. Condizioni di attivazione

R. 27

Il PVR è subordinato alle condizioni minime di attivazione richieste dal Regolatore e il mancato raggiungimento di anche una sola di queste comporta la non attivazione di tale sistema.

Tali condizioni sono ispirate, in via prioritaria, ai principi previsti dalla normativa prudenziale in materia di **solidità patrimoniale** e di **liquidità**, nonché ai principi di **sostenibilità finanziaria** della componente variabile rappresentati dalla verifica della disponibilità di risorse economico-finanziarie sufficienti a soddisfare il fabbisogno di spesa.

Tali condizioni si declinano come segue:



4.7.2. Funding

Il Premio Variabile di Risultato è finanziato dal bonus pool di Gruppo che è parametrato al livello di raggiungimento di una misura di redditività rappresentata dal Risultato Corrente Lordo di Intesa Sanpaolo a livello di Bilancio Consolidato.

La quota del bonus pool di Gruppo a servizio del PVR è bipartita, in quanto destinata a finanziare in modo specifico le due parti di premio di cui si compone il PVR. Tale quota del bonus pool di Gruppo si incrementa progressivamente a partire dal superamento della Soglia di accesso (i.e. l'obiettivo minimo di Risultato Corrente Lordo di Gruppo che, ancorché inferiore al budget, è ritenuto accettabile) fino ad un massimo (cap) predefinito.

Qualora, invece, il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia positivo ma inferiore alla Soglia di accesso, si rende disponibile solo quota parte del bonus pool destinato a finanziare integralmente la componente Base.

4.7.3. Funzione incentivante del Premio di Eccellenza

Il Premio di Eccellenza è destinato a premiare il merito individuale e il contributo distintivo portato ai risultati della squadra, con modalità differenziate per la generalità della popolazione e le figure professionali delle Filiali della rete Banca dei Territori nonché delle unità Reclami.

Indipendentemente dalle modalità di attribuzione del premio, sono eligible per la componente di Eccellenza solo le risorse con una valutazione almeno pari a "in linea con le aspettative".

Disp. Trasp.

Focus: La Performance Scorecard della rete Banca dei Territori

Le Performance Scorecard per le figure professionali delle Filiali della rete Banca dei Territori sono finalizzate a premiare il lavoro delle migliori Filiali e a valorizzare i comportamenti distintivi, con focus sul conseguimento di performance sostenibili nel tempo in termini, tra l'altro, di redditività, qualità del credito, crescita, qualità del servizio, soddisfazione dei clienti e presidio dei rischi operativi.

In particolare, sono previsti mandatoriamente anche **KPI di carattere non finanziario** tra cui almeno:

1. il KPI di Eccellenza Operativa con la finalità di misurare in modo sintetico il rispetto delle norme più rilevanti in tema di esercizio dell'attività bancaria e di intermediazione, gestione dei conflitti di interesse, trasparenza nei confronti della clientela e disciplina posta a tutela del consumatore;
2. il KPI di Eccellenza nel servizio e Net Promoter Score, con la finalità di misurare in modo sintetico la qualità del servizio erogato.

Focus: La Performance Scorecard della rete Banca dei Territori

Nel limite del bonus pool di riferimento, il Premio di Eccellenza è destinato a premiare una quota definita ex ante delle migliori filiali per ciascun territorio commerciale. Con riferimento al calcolo del premio, la componente di Eccellenza maturata è definita in funzione del punteggio attribuito alla Performance Scorecard a partire dalla soglia minima di punteggio definita anno per anno.

Si precisa inoltre che, tra i KPI non finanziari, almeno il KPI di Eccellenza Operativa ha anche natura di **“condizione di attivazione”** (gate) del Premio di Eccellenza in quanto il mancato raggiungimento del punteggio minimo previsto per tale indicatore ne preclude la corresponsione.

Disp.
Trasp.**Focus: La Performance Scorecard delle unità Reclami di Banca dei Territori**

In coerenza con le Disposizioni di Banca d'Italia in tema di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”, nell'ambito del Premio Variabile di Risultato è stata introdotta una specifica Performance Scorecard per i team delle unità Reclami di Banca dei Territori.

La Performance Scorecard prevede KPI che riflettono una corretta gestione reclami (es. tempi medi di evasione, percentuale di reclami evasi oltre i termini normativi).

Disp.
Trasp.**4.7.4. Condizioni di accesso individuale**

La corresponsione di una o più quote del PVR (premio base ed eccellenza) è, in ogni caso, subordinata alla verifica per l'anno di competenza della insussistenza del cd. compliance breach individuale, ovvero l'assenza di provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da funzioni di controllo della Banca.

Disp.
Trasp.**4.8. Piani di Incentivazione a Lungo Termine**

Il Gruppo Intesa Sanpaolo continua a ricercare modalità innovative di motivazione e fidelizzazione delle proprie risorse, il cui coinvolgimento e la cui valorizzazione, a tutti i livelli dell'organizzazione, costituiscono fattori chiave ed abilitanti per il conseguimento dei risultati.

In coerenza con i principi di inclusività e coesione, il Gruppo ritiene che la partecipazione azionaria favorisca l'identificazione (ownership), l'allineamento agli obiettivi di medio/lungo periodo e costituisca una forma auspicabile di condivisione del valore creato nel tempo.

Tutto ciò ha assunto particolare rilevanza con il lancio del Piano d'Impresa 2018-2021, la realizzazione del quale presuppone l'ingaggio e l'attivazione delle energie di tutte le persone che lavorano nel Gruppo Intesa Sanpaolo.

Si è ritenuto opportuno differenziare in maniera netta obiettivi, finalità e conseguentemente strumenti di incentivazione a lungo termine destinati rispettivamente a:

- Risk Taker Apicali, altri Risk Taker di Gruppo e cd. Manager Strategici³⁶;
- Middle Management (no Risk Taker di Gruppo) e restante personale.

Con riferimento alla popolazione dei Risk Taker Apicali, altri Risk Taker di Gruppo e Manager Strategici, che ha un impatto diretto sui risultati del Gruppo, si è deciso di adottare uno strumento esplicitamente connesso al raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa e che abbia un profilo di rischio/rendimento adeguato al ruolo ricoperto e ai livelli di ambizione e sfida del nuovo Business Plan. Sulla base di questi razionali è stato formulato un Piano di Incentivazione a Lungo Termine basato su condizioni di performance e che utilizza un veicolo opzionario denominato POP (Performance-based Option Plan).

Per converso, il Gruppo ha ritenuto che un Piano di Retention in sostanziale continuità con il LECOIP 2014-2017 sia adatto a sostenere la motivazione del Middle Management e del restante personale, con lo scopo di proseguire nell'opera di rafforzamento dell'identificazione e dello spirito di appartenenza, in coerenza con la cultura organizzativa inclusiva del Gruppo. Alla luce di queste considerazioni è stato

³⁶ Per Manager Strategici si intende coloro i quali tra gli Executive Director non sono Risk Taker di Gruppo.

strutturato un Piano di Retention dedicato al Middle Management (non ricompreso nel Piano POP) e al restante personale denominato "LECOIP 2.0" che fa leva sulle attuali condizioni di mercato e valorizza l'esperienza maturata.

4.8.1. Il Piano POP

Il Piano POP, avviato nel 2018, è finalizzato a:

- sostenere l'allineamento agli obiettivi di lungo periodo del Piano d'Impresa 2018-2021;
- garantire un collegamento stringente tra remunerazione variabile a lungo termine dei Risk Taker Apicali, altri Risk Taker di Gruppo e Manager Strategici con le performance della Banca nel tempo;
- premiare i Risk Taker Apicali, gli altri Risk Taker di Gruppo e i Manager Strategici solo in caso di creazione di valore per gli azionisti.

A fronte dell'insorgere di eventi esogeni di natura straordinaria (in particolare, la ridotta distribuzione dei dividendi del settore bancario europeo nel contesto della pandemia da Covid-19), e con l'obiettivo di neutralizzarne gli effetti tecnici sui meccanismi di funzionamento del Piano POP che, nei fatti, allo stato, ne compromettono la valenza incentivante, ossia la possibilità che il Piano POP possa essere realisticamente *in the money* a fronte del recupero del valore del titolo Intesa Sanpaolo e della ripresa della regolare distribuzione dei dividendi, sono sottoposte alla approvazione dell'Assemblea Ordinaria del 28 aprile 2021 le seguenti modifiche (le "Modifiche"):

- ripristinare lo strike price al valore dello stesso in data 20 maggio 2019, data di stacco degli ultimi dividendi distribuiti da parte di Intesa Sanpaolo in un contesto "ordinario", fissandolo in Euro 2,5455 (in sostituzione di Euro 3,0267, valore dello stesso alla data della proposta) 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) e correlato spostamento delle date di consegna delle azioni sottostanti qualora il Piano POP sia "*in the money*".

Sintesi degli elementi principali del Piano POP con evidenza delle modifiche proposte

| Elemento | Applicazione |
|---|--|
| Beneficiari | Risk Taker Apicali, altri Risk Taker di Gruppo e Manager Strategici (circa 350 persone) – perimetro Italia |
| Strumento | Performance Call Option (Opzioni POP) |
| Meccanismo di funzionamento del Piano POP | Assegnazione l'11 luglio 2018 di un certo numero di opzioni call da parte di Intesa Sanpaolo (ISP) aventi come sottostante azioni ordinarie ISP, che prevedono la consegna fisica del sottostante (physical delivery) alla data di scadenza, qualora l'opzione sia <i>in the money</i> , siano soddisfatte le condizioni di attivazione e raggiunti gli obiettivi di performance |
| Metodologia di calcolo del valore dello strumento all'assegnazione | Fair value al momento dell'assegnazione determinato secondo le Politiche di Risk Management della Banca |
| Assegnazione iniziale | Differenziata in funzione del livello organizzativo Fino a 200% della Remunerazione Fissa per l'intero periodo (50% della Remunerazione Fissa su base annua) per il personale non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo |
| Condizioni di attivazione 2018 - 2021 | <ol style="list-style-type: none"> Gate a livello di Gruppo: <ul style="list-style-type: none"> • CET1 \geq SREP • NSFR \geq 100% • Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo • per i Risk Taker Apicali LCR \geq 100% Assenza di compliance breach a livello individuale |

Sintesi degli elementi principali del Piano POP con evidenza delle modifiche proposte

| Elemento | Applicazione |
|---|--|
| Collegamento con le condizioni di performance | <ul style="list-style-type: none"> NPL (Non Performing Loans) Ratio 2021: 6% PON/RWA (Proventi Operativi Netti / Risk Weighted Assets) 2021: 6,77% Per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo sono previste condizioni di performance specifiche |
| Performance Accrual Period | In linea con il Piano d'Impresa 2018-2021 |
| Strike price | <p>Media del prezzo di mercato del mese antecedente la decorrenza dell'assegnazione pari a € 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.</p> <p>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, data di stacco degli ultimi dividendi distribuiti da Intesa Sanpaolo in un contesto "ordinario", fissandolo in Euro 2,5455 (in sostituzione di Euro 3,0267, valore dello stesso alla data della proposta di modifica) e ricalibrando il meccanismo di aggiustamento dello strike price sulla base dei flussi attesi di dividendi 2020 e 2021</p> |
| Prezzo dell'azione al momento dell'esercizio | <p>Media del prezzo dell'azione ISP dell'ultimo anno di Piano d'Impresa 2018-2021 ("Averaging Period") Se tale media è superiore allo strike price l'Opzione POP è in the money</p> <p>Qualora l'Assemblea Ordinaria 2021 approvi le Modifiche, l'Averaging Period sarebbe postposto 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 cd. "Exercise Day" (10 marzo 2023) e conseguente spostamento delle date di consegna delle azioni sottostanti qualora il Piano POP sia "in the money".</p> |
| Exercise Day | Esercizio «automatico» a data prefissata: nel caso l'opzione sia in the money alla data prefissata come Exercise Day, ciascun diritto è automaticamente valorizzato, senza che sia necessaria alcuna decisione o intervento da parte del dipendente e vi sia, quindi, possibilità di arbitraggio |
| Schemi di incasso | <p>Liquidazione completamente in azioni Intesa Sanpaolo³⁷ Dal 2022, in 5 anni per i Risk Taker Apicali non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e in 3 anni per i Risk Taker Apicali appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, gli altri Risk Taker di Gruppo e i Manager Strategici</p> <p>Qualora l'Assemblea Ordinaria 2021 approvi le Modifiche, la liquidazione – subordinata al soddisfacimento di tutte le condizioni previste nel Piano e al fatto che lo stesso sia <i>in the money</i> – avrebbe inizio nel 2023, anziché nel 2022.</p> |
| Malus condition | <p>Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni maturate e soggette a differimento fino all'azzeramento di tali quote Le malus condition sono simmetriche alle condizioni di attivazione</p> |
| Compliance breach individuali e Clawback | In linea con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo |
| Trattamento del POP in caso di eventi straordinari | <ul style="list-style-type: none"> Perdita del diritto alla partecipazione al Piano POP: in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili Liquidazione pro quota del Piano POP a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, ovvero in caso morte del beneficiario In caso di cambio di controllo, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'operazione come: <ul style="list-style-type: none"> ostile: liquidazione anticipata pro rata e in contanti in caso di successo del take over non ostile: liquidazione al termine del Piano in azioni della nuova Entità |

³⁷ Per le SGR del Gruppo, la corresponsione avverrà per il 50% in OICR e per il restante 50% in azioni Intesa Sanpaolo.

Sintesi degli elementi principali del Piano POP con evidenza delle modifiche proposte

| Elemento | Applicazione |
|--|---|
| Modalità di regolazione del Piano | <p>Il Piano è regolato fisicamente (physical delivery) a saldo netto, ovvero mediante la corresponsione di un quantitativo di azioni ISP pari al controvalore delle Opzioni POP all'Exercise Day</p> <p>Al fine di realizzare la consegna delle azioni ordinarie ISP, il Gruppo, in base ad un accordo di accollo liberatorio con una Controparte, rappresentata da un primario Istituto Finanziario, ha trasferito a quest'ultima l'obbligo di consegna ai beneficiari delle azioni sottostanti alle Opzioni POP (l'"Accollo")</p> <p>Qualora l'Assemblea Ordinaria 2021 approvi le Modifiche, al fine dare corso alla loro implementazione, verranno apportate modifiche all'Accollo ovvero verrà concluso un nuovo accordo di accollo liberatorio con altro primario Istituto Finanziario.</p> |
| Diluizione | Nessun impatto |
| Costo azienda | <p>Complessivamente pari a circa 130 € milioni per il periodo 2018-2021</p> <p>Qualora l'Assemblea Ordinaria 2021 approvi le Modifiche, al costo azienda indicato sopra, si aggiungerà quello necessario ai fini dell'implementazione delle Modifiche, il cui valore massimo è fissato in 65 milioni di Euro.</p> |

Focus: i razionali delle Modifiche

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**.

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 2,5455³⁸ 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

³⁸ Valore dello strike price in data 20 maggio 2019, data di stacco degli ultimi dividendi distribuiti da Intesa Sanpaolo in un contesto "ordinario".

Focus: i razionali delle Modifiche

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.

Alla luce di quanto precede, le Modifiche sopra descritte sono volte a neutralizzare gli effetti della ridotta distribuzione dei dividendi del settore bancario europeo nel contesto della pandemia da Covid-19 sui meccanismi di funzionamento del Piano POP.

In particolare, il **ripristino dello strike price al valore di 2,5455** (che si precisa essere superiore al prezzo dell'azione Intesa Sanpaolo alla data della proposta³⁹) 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 originaria** 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**.

4.8.2. Il Piano LECOIP 2.0

Il Piano LECOIP 2.0, avviato nel 2018, in coerenza con i principi di inclusività e coesione della Banca, è finalizzato a:

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

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 2.0

| Elemento | Applicazione | |
|----------------------------------|--|---|
| Beneficiari | Circa 69.000 dipendenti del perimetro Italia appartenenti a due categorie: 1. Middle Management (esclusi i Risk Taker Apicali, gli altri Risk Taker di Gruppo e i Manager Strategici) 2. Professional | |
| Strumento finanziario | Manager LECOIP 2.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario | Professional LECOIP 2.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario |
| Modello di partecipazione | Middle Management Ogni beneficiario ha ricevuto il diritto a partecipare al Piano LECOIP 2.0. A fronte di tale Piano, riceve i LECOIP 2.0 Manager Certificate che hanno le seguenti caratteristiche: i. assicurano un Capitale Protetto dalla | Professional Al singolo dipendente full-time è stato assegnato il diritto di ricevere l'anticipo di pagamento del PVR 2018 pari a € 1.200 in contanti o in azioni (Free Shares) con l'obbligo, in caso di scelta delle azioni, di apportarle ai LECOIP 2.0 Professional |

³⁹ Euro 2,3036 in data 22 marzo 2021.

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 2.0

| Elemento | Applicazione |
|--|---|
| | <p>volatilità del titolo pari al 75% del Capitale Inizialmente Assegnato</p> <p>ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (pari a 8 volte il Capitale Inizialmente Assegnato)</p> <p>Certificate, per i quali:</p> <p>i. viene corrisposto un Capitale Protetto dalla volatilità del titolo maggiore rispetto a quello apportato (Free Shares)</p> <p>ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (pari a 8 volte il Capitale Protetto)</p> |
| Ammontare del Capitale Inizialmente Assegnato | <ul style="list-style-type: none"> Differenziato per seniority e famiglia professionale (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance, ...) Equivalente al controvalore della somma di Free e Matching Shares Per il Middle Management e per le famiglie professionali ad alto livello di remunerazione (es. Investment Banking, Asset Management, Tesoreria, ...): fino a un massimo pari al 100% della remunerazione fissa per l'intero periodo (25% della remunerazione fissa su base annuale) Per il restante personale: negoziato con le OO.SS. |
| Trigger Events 2018 - 2021 | <ul style="list-style-type: none"> CET1 \geq SREP NSFR \geq 100% <p>Il capitale protetto (tranne per la quota di azioni Free Shares) è soggetto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> CET1 \geq SREP |
| Modello di apprezzamento dell'azione | Asian floored: l'apprezzamento generato su osservazioni mensili viene calcolato come la differenza tra il prezzo al momento dell'osservazione e quello di assegnazione (eventuali differenze negative sono calcolate come nulle e non determinano pertanto diminuzione del valore netto complessivo fino a quel momento maturato) |
| Vesting Period | In linea con il Piano d'Impresa 2018-2021 |
| Schemi di incasso | Liquidazione in contanti nel 2022 o, su scelta volontaria del dipendente, in azioni ⁴⁰ Differimento in contanti di quota parte del premio (40%) in caso di controvalore del Certificate all'assegnazione superiore a 80.000 € |
| Compliance breach Individuali Clawback | In linea con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo |
| Trattamento del LECOIP 2.0 in caso di eventi straordinari | <ul style="list-style-type: none"> Perdita del diritto alla partecipazione al Piano LECOIP 2.0: in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili Liquidazione pro quota del Piano LECOIP 2.0 a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, ovvero in caso morte del beneficiario Liquidazione anticipata pro rata: in caso di cambio di controllo |
| Provvista di azioni a servizio del Piano | <ul style="list-style-type: none"> Incremento capitale sociale gratuito ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile, per un importo pari a 87.959.908,40 euro, con emissione di 169.153.670 azioni ordinarie Incremento capitale sociale a pagamento - con esclusione del diritto di opzione a favore dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo ai sensi dell'articolo 2441, ottavo comma, del codice civile - per un importo pari a 264.112.557,80 euro, con emissione di 507.908.765 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo a un prezzo pari a 2,1645 euro (applicando uno sconto pari al 14,837% alla predetta media aritmetica del prezzo VWAP rilevato nei 30 giorni di calendario precedenti l' 11 luglio 2018), di cui 0,52 euro di valore nominale e 1,6445 euro di sovrapprezzo <p>(vedi Comunicato Stampa di Intesa Sanpaolo dell'11 luglio 2018)</p> |
| Impatto sul CET1 | +1.099 mln € equivalente a +40 b.p. sulla base dei dati al 31 marzo 2018 (vedi Comunicato Stampa di Intesa Sanpaolo dell'11 luglio 2018) |
| Diluizione | 4,1% del capitale sociale ordinario di Intesa Sanpaolo post aumento di capitale |

⁴⁰ Per il middle management delle SGR del Gruppo, la corresponsione avverrà per il 50% in OICR, soggetta ad almeno un anno di holding period, e per il restante 50% in cash, indipendentemente dallo schema di liquidazione, ovvero:

- 100% up-front, in caso in caso di controvalore del Certificate all'assegnazione pari o inferiore a 80.000€;
- 60% up-front e 40% differito a due anni in caso di controvalore del Certificate all'assegnazione superiore a 80.000€.

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 2.0

| Elemento | Applicazione |
|----------------------|--|
| | <i>(vedi Comunicato Stampa di Intesa Sanpaolo dell'11 luglio 2018)</i> |
| Costo azienda | 570 mln € per il periodo 2018-2021 |

4.8.3. Altri piani di incentivazione a lungo termine

Il Gruppo può prevedere piani di incentivazione a lungo termine specifici per categorie di personale e segmenti di business.

Tali piani rispettano tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile (i.e. condizioni di attivazione, di accesso individuale, malus e clawback nonché le modalità di corresponsione).

Focus: Piano pluriennale di fidelizzazione per i dipendenti provenienti dalla rete di UBI Top Private (ex Responsabili dei Centri Private e Private Banker)

Per i dipendenti che, prima dell'integrazione di UBI Banca nel Gruppo Intesa Sanpaolo, ricoprivano i ruoli di Responsabili dei Centri Private e Private Banker nella rete di UBI Top Private è previsto, in aggiunta al Sistema di Incentivazione per il Private Banking Network, uno specifico Piano pluriennale di fidelizzazione volto a gestire le riportafogliazioni conseguenti alla cessione delle filiali di UBI Banca a Bper Banca. Tale Piano ha una durata di 30 mesi (giugno 2021 – dicembre 2023) ed è collegato sia alla permanenza in azienda sia al mantenimento e incremento della raccolta netta gestita.

4.9. Risoluzione del rapporto di lavoro

La cessazione dal servizio di personale in possesso del diritto alla pensione di vecchiaia o di anzianità e/o dei trattamenti pensionistici dell'A.G.O. non fa venir meno il diritto alla corresponsione delle quote di spettanza, anche differite.

R. 27

In tutti gli altri casi, è facoltà dell'azienda riconoscere eventuali interventi, in funzione delle specifiche situazioni, in sede di risoluzione del rapporto di lavoro, anche attraverso accordi individuali di natura consensuale, realizzati mediante la sottoscrizione di apposite transazioni.

Peraltro, negli ultimi anni la Società ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali specifici accordi relativi al cosiddetto "fondo di solidarietà", applicabili per i dipendenti di ogni ordine e grado, ivi compresi i dirigenti, attraverso i quali è stato tra l'altro disciplinato il trattamento da erogare al personale a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, in caso di operazioni straordinarie e/o processi di ristrutturazione aziendale.

Focus: Accordi individuali di Severance definiti ex ante

Nel rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico di Gruppo, il Gruppo Intesa Sanpaolo NON sottoscrive con i propri dipendenti accordi individuali ex ante (ovvero, precedentemente all'atto di risoluzione del rapporto di lavoro) che disciplinano i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto.

4.9.1. Severance**4.9.1.1. Definizione**

Secondo quanto previsto dalla Regolamentazione in tema di remunerazioni, i compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso ove prevista, costituiscono la cd. *severance*. Il patto di non concorrenza è ricompreso tra questi in funzione dell'ammontare complessivamente corrisposto.

Focus: Le componenti della severance ai sensi della Circolare 285 di Banca d'Italia



NON rientrano nella severance:

Indennità di mancato preavviso per la quota definita ex CCNL

Patto di non concorrenza (quota equivalente all'ultima annualità di remunerazione fissa)



Rientrano nella severance:

Indennità di mancato preavviso per la quota eccedente quanto previsto dal CCNL

Accordo transattivo

Patto di non concorrenza (quota che supera l'ultima annualità di remunerazione fissa)

Per quanto riguarda le componenti che rientrano nella *severance*, le Disposizioni di Vigilanza richiedono che vengano definiti ex ante i limiti e i criteri da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

4.9.1.2. Limiti massimi

Sulla base delle best practice internazionali e nazionali, il Gruppo ha previsto un limite massimo pari a **24 mensilità della retribuzione fissa**⁴¹ per i compensi corrisposti a titolo di *severance*. L'adozione di tale limite può portare ad un esborso massimo di **5,2 mln €**⁴².

Focus: Confronto con il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e le prassi di settore italiane

Si precisa come la definizione del limite massimo previsto dal Gruppo si collochi molto al di sotto delle previsioni del CCNL di settore (che consente di erogare fino ad un massimo di 39 mensilità, ivi ricomprendendo quanto spettante come indennità di mancato preavviso) e delle prassi nazionali (36 mensilità, di cui fino a 24 eccedenti quanto spettante come mancato preavviso), scontando, de facto ed ex ante, l'assunzione che la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro non debba rappresentare un elemento premiante, il che si traduce nel contenimento delle somme erogabili a tale titolo, in linea con l'applicazione del principio del "no reward for failure".

4.9.1.3. Cumulabilità della severance con la retribuzione variabile

Come previsto dalla Regolamentazione in tema di remunerazioni, i compensi corrisposti a titolo di *severance* sono inclusi nel calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile di competenza e la remunerazione fissa dell'ultimo anno di permanenza in azienda.

In particolare, i compensi corrisposti a titolo di *severance* si cumulano al bonus di competenza dell'ultimo anno di permanenza in azienda, ad esclusione di quelli corrisposti obbligatoriamente ai sensi della legislazione nazionale sul lavoro e degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base ad un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale (in qualunque sede raggiunto), se calcolati secondo una formula di calcolo predefinita e approvata preventivamente dall'Assemblea.

Intesa Sanpaolo si propone di adottare la seguente **formula** differenziata per categorie di destinatari e parametrata al tempo di permanenza in azienda.

Dipendenti cui è stato attribuito un *job title* nell'ambito del Sistema di Global Banding di Gruppo

⁴¹ Salvo diverse previsioni legislative a livello di Paese (i.e. Egitto).

⁴² La remunerazione fissa include la remunerazione annua lorda ed eventuali indennità di ruolo e/o emolumenti percepiti per la carica e non riversati.

| Anzianità aziendale (anni) | Severance |
|----------------------------|--|
| Fino a 2 | 2 mesi di remunerazione fissa |
| Oltre 2 e fino a 21 | 2 mesi di remunerazione fissa + mezza mensilità per anno di anzianità (a partire dal terzo anno) |
| Oltre 21 | 12 mesi di remunerazione fissa |

Restante personale

| Anzianità aziendale (anni) | Severance |
|----------------------------|---|
| Fino a 2 | 1 mese di remunerazione fissa |
| Oltre 2 e fino a 21 | 1 mese di remunerazione fissa + un quarto di mensilità per anno di anzianità (a partire dal terzo anno) |
| Oltre 21 | 6 mesi di remunerazione fissa |

Inoltre, si specifica che nei Paesi esteri in cui la normativa locale o gli accordi collettivi di settore o aziendali prevedono una specifica formula per la determinazione della *severance*, si applica quanto definito in luogo della formula definita da Intesa Sanpaolo.

4.9.1.4. Modalità di corresponsione

Le componenti ricomprese nella *severance* sono assimilate alla remunerazione variabile e in quanto tali ad esse si applicano le modalità di corresponsione definite in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e in funzione della categoria di personale, dell'importo e della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa (vedi paragrafo 4.6).

Tali Disposizioni sono coerenti anche con 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 il personale delle SGR fatta salva, per i Risk Taker di quelle Significative, l'assegnazione, in luogo delle azioni, di quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi.

4.9.1.5. Criteri

I principi per la definizione della *severance* nel Gruppo Intesa Sanpaolo, ispirati ai criteri della correlazione della *severance pay* alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del potenziale contenzioso, sono:

- salvaguardia del livello di solidità patrimoniale richiesto dalla Regolamentazione;
- "no reward for failure";
- irreprensibilità dei comportamenti individuali (consistenza con la logica di assenza di compliance breach).

Si specifica inoltre che alla *severance* si applicano le medesime condizioni di attivazione (vedi paragrafo 4.5.1), accesso individuale (vedi paragrafo 4.5.5), malus (vedi paragrafo 4.5.6) e clawback (vedi paragrafo 4.5.7) previste per la remunerazione variabile per ogni cluster di popolazione.

Focus: Processo per la determinazione della *severance* dei Risk Taker Apicali

La determinazione puntuale dell'ammontare di *severance* per i Risk Taker Apicali di Gruppo, i Responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo e i ruoli assimilati ai fini della Disciplina sulle remunerazioni, è soggetta a valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, che stabilisce, nell'ambito del limite massimo deliberato dall'Assemblea, l'importo ritenuto congruo tenendo in considerazione la valutazione complessiva dell'operato del soggetto nei diversi ruoli ricoperti nel tempo e avendo particolare riguardo ai livelli di patrimonializzazione, liquidità

Focus: Processo per la determinazione della severance dei Risk Taker Apicali

e redditività del Gruppo⁴³ e alla presenza o meno di sanzioni individuali comminate dall'Autorità di Vigilanza⁴⁴. In termini di processo, il Consiglio di Amministrazione fonda le proprie valutazioni sulla proposta formulata dal Comitato Remunerazioni, basata su una istruttoria condotta dall'Area di Governo Chief Operating Officer, con parere del Chief Compliance Officer, sulla conformità della proposta alle disposizioni normative tempo per tempo vigenti e sulla sua coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione.

Come previsto dagli Orientamenti di EBA, i compensi definiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica sono assoggettati alla disciplina sopra descritta solamente nel caso in cui ciò non sia in contrasto con le previsioni di legge in materia di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in un singolo Paese o con quanto stabilito dall'autorità giudiziaria o sia altrimenti specificatamente rappresentato e concordato con Banca d'Italia.

4.10. Divieto di hedging strategies

Intesa Sanpaolo non remunera né accorda pagamenti o altri benefici al personale comunque elusivi delle disposizioni regolamentari.

Intesa Sanpaolo richiede al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione e nei relativi meccanismi retributivi adottati dal Gruppo. A tal fine, nell'ambito delle regole di attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, Intesa Sanpaolo definisce altresì le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che se effettuati, direttamente o indirettamente, dai Risk Taker potrebbero costituire forme di hedging rispetto all'esposizione ai rischi conseguente all'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

⁴³Si fa riferimento, nello specifico, alle condizioni di attivazione dei Sistemi Incentivanti:

1. Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) almeno uguale al limite previsto nel Risk Appetite Framework (RAF);
2. Net Stable Funding Ratio (NSFR) almeno uguale al limite previsto nel RAF;
3. Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo, al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

Per i Risk Taker Apicali si fa riferimento all'ulteriore condizione rappresentata dal Liquidity Coverage Ratio (LCR), il cui livello deve essere almeno uguale al limite previsto nel RAF.

⁴⁴ "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 CRD V - comportanti una sanzione di importo uguale o superiore a 30.000€".

Sezione B - Regole per l'individuazione del personale più rilevante

Le vigenti disposizioni normative in materia di remunerazione e incentivazione prevedono che le politiche retributive vengano definite e applicate secondo una logica di proporzionalità correlata al ruolo, al contributo e all'impatto del personale sul profilo di rischio del Gruppo e della singola Legal Entity.

I criteri per l'identificazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo (cd. "Risk Taker di Gruppo") e della singola Legal Entity (cd. "Risk Taker di Legal Entity") sono definiti dal Regolamento (UE) 604/2014⁴⁵ (di seguito il "Regolamento"), che distingue:

- criteri qualitativi, in quanto attengono al ruolo, al potere decisionale ed alle responsabilità dirigenziali dei membri del personale, tenendo altresì in considerazione l'organizzazione interna del Gruppo e della singola Legal Entity, la natura, portata e complessità delle attività svolte;
- criteri quantitativi, in quanto attengono alle soglie riguardanti il livello della remunerazione complessiva lorda attribuita, in termini assoluti e relativi, ed ai parametri che consentono di collocare il personale nella stessa fascia di remunerazione dell'alta dirigenza e dei soggetti che assumono il rischio. È comunque prevista la possibilità di escludere taluni membri del personale, individuati solo in applicazione dei criteri quantitativi, dal perimetro dei soggetti rilevanti, in base a condizioni oggettive ed in coerenza con specifiche limitazioni previste dal Regolamento stesso.

A livello nazionale, la Circolare della Banca d'Italia 285/2013 rinvia, per l'identificazione del personale più rilevante, ai criteri previsti dal Regolamento, evidenziando la necessità di individuare e applicare criteri aggiuntivi se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti e precisando che le singole banche di un gruppo, se non quotate, possono non elaborare proprie politiche di identificazione del personale più rilevante e far riferimento a quelle predisposte dalla Capogruppo.

Di seguito si illustrano:

- i razionali adottati ai fini dell'identificazione dei Risk Taker ai sensi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal suddetto Regolamento e dei criteri aggiuntivi stabiliti in ragione dell'assetto organizzativo e di business del Gruppo;
- le modalità di applicazione a livello di Gruppo e di singola Banca che non ha l'obbligo di redigere proprie politiche di remunerazione e incentivazione di cui le regole di identificazione del personale più rilevante costituiscono parte integrante.

4.11. Ambito di applicazione

Intesa Sanpaolo, nella sua qualità di Capogruppo, procede all'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo, siano esse assoggettate o no alla disciplina di vigilanza prudenziale su base individuale.

Le Società partecipano attivamente al processo di identificazione del personale più rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, forniscono a quest'ultima le informazioni necessarie e si attengono alle indicazioni ricevute.

Con riferimento alle Banche che non redigono un proprio documento di Politiche di remunerazione, l'identificazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca è condotta dalla Società stessa sulla base dei criteri delineati nel presente documento ed è supervisionata dalla Capogruppo.

Le altre Società del Gruppo che, in virtù di specifiche normative di settore o della giurisdizione dove la Società è stabilita o prevalentemente opera, sono tenute a effettuare l'identificazione dei Risk Taker su base individuale adottano i criteri definiti dalla regolamentazione per il settore o giurisdizione di appartenenza, coordinandosi con la Capogruppo che cura la complessiva coerenza del processo di identificazione, avendo riguardo all'intero Gruppo e prevedendo, a tal fine, eventuali integrazioni ove ritenuto opportuno.

Le singole Società restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile.

⁴⁵ Non essendo state ancora pubblicate le disposizioni di attuazione della Direttiva 2019/878/UE (cd. CRD V), sono stati applicati i criteri previsti dal Regolamento (UE) 604/2014 emanato dalla Commissione Europea in attuazione della CRD IV e ancora in vigore.

4.12. Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo

4.12.1. Criteri qualitativi

Ai fini dell'applicazione dei suddetti criteri si premette che:

- l'individuazione dei soggetti aventi responsabilità dirigenziali sugli ambiti previsti dal Regolamento è effettuata tenendo in considerazione il Sistema di Global Banding adottato dal Gruppo, basato sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation).

A tal proposito, i livelli di responsabilità che denotano responsabilità manageriali sono identificati dai seguenti title:

- Executive Director, i ruoli che definiscono e/o influenzano fortemente la strategia di funzione/business/Paese, coerentemente alle strategie di Divisione/Gruppo, e ne assicurano la realizzazione anche in contesti a elevata complessità;
 - Senior Director, i ruoli che definiscono politiche e piani di business/funzione e ne guidano l'implementazione, attraverso la responsabilità manageriale di risorse umane ed economiche.
- la rilevazione del capitale economico assorbito dalle strutture, finalizzata all'individuazione delle unità operative/aziendali rilevanti, viene effettuata secondo l'articolazione organizzativa utilizzata dalla Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione ai fini rendicontativi. Per le strutture per cui si riscontri un livello di assorbimento di capitale economico pari o superiore al 2%, l'analisi viene effettuata anche per le strutture di livello inferiore, al fine di verificare le unità organizzative con una dotazione di capitale economico almeno pari al limite del 2%.

Per ciascuno dei criteri previsti si descrive di seguito il rationale con cui sono stati individuati i Risk Taker di Gruppo.

1. Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione
Tale criterio identifica i membri del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo.
2. Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica
Tale criterio identifica i membri del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo.
3. Appartiene all'alta dirigenza
Tale criterio identifica il Consigliere Delegato e CEO, i suoi primi riporti, il Chief Audit Officer, i Deputy dei Responsabili delle Divisioni o delle Aree di Governo⁴⁶ e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.
Detti dirigenti costituiscono il cluster dei cosiddetti Risk Taker Apicali di Gruppo.
4. È responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno
Tale criterio identifica il Chief Risk Officer, il Chief Compliance Officer e il Chief Audit Officer di Intesa Sanpaolo.
5. Ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del Regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della Direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2% del capitale interno dell'ente (di seguito "unità operativa/aziendale rilevante")
Tale criterio identifica il Responsabile della Funzione di risk management dell'unità operativa/aziendale rilevante, come segnalato all'Autorità di Vigilanza.
6. È a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante

⁴⁶ Al momento della predisposizione delle presenti Regole, l'unico Deputy presente è il Deputy del Responsabile della Divisione IMI Corporate & Investment Banking.

Tale criterio identifica i Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti. Qualora l'unità sia una Legal Entity, per Responsabili si intendono l'Amministratore Delegato, il/i Deputy CEO e/o il/i Direttore/Condirettori Generale/i e eventuali ruoli esecutivi analoghi della Società.

7. Ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5

Tale criterio identifica coloro che hanno un job title che denota livelli di responsabilità manageriali come definiti all'inizio del presente paragrafo e che riportano gerarchicamente direttamente a:

- Chief Risk Officer, Chief Compliance Officer e Chief Audit Officer di Intesa Sanpaolo, individuati in base al criterio 4.;
- i Responsabili della Funzione di risk management come segnalati all'Autorità di Vigilanza, individuati in base al criterio 5.

8. Ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità

Tale criterio identifica coloro che hanno un job title che denota livelli di responsabilità manageriali come definiti all'inizio del presente paragrafo e che riportano almeno gerarchicamente ai Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti, individuati in base al criterio 6.

9. È a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica

Tale criterio identifica i Responsabili di Intesa Sanpaolo che si occupano della gestione degli affari legali, degli adempimenti amministrativi, contabili, bilancistici, di vigilanza e fiscali, delle risorse umane (nelle sue componenti di gestione e sviluppo del personale, gestione degli affari sindacali, nonché elaborazione e attuazione delle Politiche di remunerazione), della pianificazione e controllo di gestione, della gestione della tesoreria, dei sistemi informativi e data management, della sicurezza informatica nonché dell'analisi economica.

10. È responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato⁴⁷

Tale criterio identifica i membri, con diritto di voto, dei Comitati istituiti a livello di Gruppo per la gestione dei suddetti rischi aziendali, come individuati nei relativi Regolamenti e i Responsabili delle strutture deputati alla gestione di una quota significativa/rilevante dei suddetti rischi aziendali.

11. In relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di euro, sono identificati i soggetti di cui ai seguenti punti a), b) e c).

Tenuto conto che nel Gruppo Intesa Sanpaolo le facoltà di concessione del credito sono generalmente commisurate ed espresse in Risk Weighted Asset (RWA), il limite dello 0,5% del capitale primario di classe 1 rispetto al valore nominale di un'operazione equivale, in termini di RWA, allo 0,1% del capitale primario di classe 1 (assumendo a riferimento un'operazione di caratteristiche medie nei confronti di clientela del segmento regolamentare corporate).

a) il membro è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o

Tale criterio identifica i soggetti che hanno facoltà di proposta di credito alla clientela ordinaria e alla clientela Banche/Enti finanziari per importo, convertito in RWA, pari almeno allo 0,1% del capitale primario di classe 1.

b) il membro ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o

Tale criterio identifica i soggetti che hanno il potere di concedere e/o gestire i crediti erogati alla clientela ordinaria e alla clientela Banche/Enti finanziari per importo, convertito in RWA, pari almeno allo 0,1% del capitale primario di classe 1.

⁴⁷ Si fa riferimento ai seguenti rischi: Rischio di concentrazione, Rischi derivanti da cartolarizzazioni, Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione, Rischio operativo, Rischio di liquidità e Rischio di leva finanziaria eccessiva.

- c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b).
Tale criterio identifica i membri, con diritto di voto, dei Comitati, istituiti sia a livello di Gruppo che a livello di singola Banca, con potere di concedere e/o gestire crediti qualora abbiano facoltà di concessione per importi, espressi in RWA, almeno pari allo 0,1% del capitale primario di classe 1.
12. In relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro:
- a) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:
- i. in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente; o
Non si identificano Risk Taker per tale criterio perché nelle Banche del Gruppo che adottano il metodo standardizzato non ci sono soggetti che rispondono a tale requisito.
- ii. [...] In caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o
Tale criterio identifica i soggetti che hanno assegnato in gestione un portafoglio di negoziazione di Gruppo, con un Value at Risk (VAR) uguale o superiore ai limiti richiamati dal criterio stesso come individuati nelle tabelle predisposte dal Chief Risk Officer ai sensi del "Market Risk Charter" di Gruppo.
- b) [...] È membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a)
Non si identificano Risk Taker per tale criterio perché non sono istituiti Comitati con tali poteri.
13. Ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:
- a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i)
Non si identificano Risk Taker ulteriori rispetto a quelli già individuati in base al punto 11., lettera a) o b).
- b) [...] In caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto
Non si identificano Risk Taker ulteriori rispetto a quelli già individuati in base al criterio 12., lettera a) ii in quanto i limiti di VAR sono assegnati con deleghe "a cascata".
14. In relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:
- a) ha il potere di adottare tali decisioni; o
Non si identificano Risk Taker per tale criterio perché Intesa Sanpaolo adotta un modello di approvazione di nuovi prodotti o servizi che prevede che le decisioni circa l'approvazione o il divieto di introduzione degli stessi siano di natura collegiale.
- b) [...] è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.
Tale criterio identifica:
- i membri del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo;
 - i membri con diritto di voto del Comitato, istituito a livello di Gruppo, con potere deliberativo in materia di approvazione o divieto di introduzione di nuovi prodotti, servizi e attività;
 - i membri dei Tavoli di Governo di Divisione;
 - i membri dei Tavoli Tecnici di Divisione in composizione ristretta.
15. Ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14)
Tale criterio identifica coloro cui riportano i soggetti individuati in base a tutti i precedenti criteri.

4.12.2. Criteri aggiuntivi adottati dal Gruppo Intesa Sanpaolo

Intesa Sanpaolo ha definito specifici criteri aggiuntivi per individuare determinati ruoli e strutture organizzative in grado di incidere sul profilo di rischio del Gruppo non rilevate attraverso i criteri qualitativi previsti dal Regolamento.

In particolare, sono state individuate le seguenti unità operative/aziendali che - pur non presentando un livello di assorbimento di capitale economico pari o superiore al 2% - sono "linee di business principali" per il Gruppo e, in quanto tali, ne influenzano significativamente il profilo di rischio.

Pertanto, le unità che soddisfano uno dei seguenti requisiti si considerano assimilate alle unità operative rilevanti:

1. contribuiscono all'utile del Gruppo Intesa Sanpaolo in misura almeno pari al 5%, calcolato sulla media degli ultimi 2 anni;
2. contribuiscono alle entrate del Gruppo Intesa Sanpaolo in misura almeno pari al 3%, calcolato sulla media degli ultimi 2 anni;
3. contribuiscono all'avviamento del Gruppo Intesa Sanpaolo in misura almeno pari al 10%, calcolato sulla media degli ultimi 2 anni.

Con riferimento a tali unità aziendali, per l'identificazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio vengono applicati i razionali illustrati con riferimento ai criteri qualitativi 5., 6., 7., 8. e 15..

Possono essere altresì assimilate a unità operative/aziendali rilevanti le Società non bancarie qualora, in virtù delle peculiarità del business in cui operano, assumano specifici rischi rilevanti per il Gruppo sulla base del processo di analisi dei rischi condotto dalla Funzione di risk management (Risk Appetite Framework).

Con riferimento alle unità aziendali che si occupano di private banking sono altresì identificati come Risk Taker:

- gli Area Manager delle reti distributive, come richiesto dalla Circolare 285 di Banca d'Italia;
- i Consulenti finanziari che, sulla base dei Sistemi di Incentivazione definiti, maturano il diritto ad una remunerazione non ricorrente superiore alla remunerazione ricorrente riferita al medesimo anno.

Con riferimento, invece, alle unità aziendali che si occupano di investment banking e finanza strutturata, in ragione dei rilevanti rischi operativi e reputazionali connessi allo svolgimento di tali attività, sono identificati come Risk Taker coloro che hanno un title che denota livelli di responsabilità manageriali come definiti all'inizio del paragrafo 4.12.1.

Inoltre, sono identificati come Risk Taker di Gruppo tutti coloro che, nell'ambito del sistema di Global Banding, hanno un title pari a:

1. Executive Director, in quanto definiscono e/o influenzano fortemente la strategia della funzione/ business/ Paese in cui operano, coerentemente alle strategie di Divisione/Gruppo, e ne assicurano la realizzazione anche in contesti a elevata complessità;
2. Senior Director che gestiscono una quota significativa/rilevante dei rischi esplicitamente previsti nel RAF di Gruppo diversi da quelli già identificati nell'ambito dei criteri qualitativi.

Infine, alla luce delle peculiari responsabilità attribuite dalla normativa in materia, sono altresì considerati Risk Taker i seguenti ruoli organizzativi specifici appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo o assimilate:

- i soggetti nominati responsabili delle funzioni di controllo della conformità, antiriciclaggio, convalida interna e audit interno dagli Organi Sociali delle Legal Entity che siano unità operative/aziendali rilevanti ovvero assimilabili alle stesse in base a quanto sopra riportato;
- il Delegato alla segnalazione di operazioni sospette ex D. Lgs. 90/2017 del Gruppo;
- il Responsabile della Funzione Attuariale delle compagnie assicurative che sono unità operative/aziendali rilevanti.

4.12.3. Criteri quantitativi

Un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se soddisfa uno dei criteri quantitativi di cui all'art. 4 del Regolamento e quindi, nello specifico, se:

- a) gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 EUR nel precedente esercizio finanziario;
- b) rientra nello 0,3% del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario;
- c) gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o ad un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui all'articolo 3, punti 1.; 5.; 6.; 8.; 11.; 12.; 13. o 14.

I suddetti criteri quantitativi non si considerano soddisfatti se le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio perché tale soggetto, o la categoria di personale di cui fa parte:

- a) esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante;
o
- b) non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte. Tale condizione viene valutata sulla base di criteri oggettivi, che tengano conto di tutti gli indicatori di rischio e di performance pertinenti utilizzati per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi a norma dell'articolo 74 della Direttiva CRD IV, e sulla base dei doveri e dei poteri del membro del personale o della categoria di personale e del loro impatto sul profilo di rischio rispetto all'impatto delle attività professionali dei membri del personale individuati in base ai criteri qualitativi del Regolamento.

4.13. Applicazione delle Regole a livello di singola Banca

Il processo di identificazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio delle Banche controllate (direttamente o indirettamente) da Intesa Sanpaolo che non redigono un proprio documento di Politiche di remunerazione è definito dalla Capogruppo tenendo in considerazione, tra l'altro, la dimensione della Legal Entity e la relativa complessità operativa/organizzativa.

In particolare, si precisa che:

- i criteri qualitativi previsti dal Regolamento sono applicati dalle singole Banche secondo le logiche individuate a livello di Gruppo in base alla propria realtà organizzativa e operativa;
- in caso di esternalizzazione di funzioni di controllo sono individuati come Risk Taker i soggetti responsabili della funzione nominativamente indicati dall'organo di gestione;
- i criteri quantitativi di cui all'art. 4, comma 1 del Regolamento sono applicati a partire dalle risultanze del processo di identificazione dei Risk Taker di Gruppo.

Sezione II – Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020

Introduzione

La Sezione II della Relazione descrive l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2020, approvate dall'Assemblea degli azionisti il 27 aprile 2020, come previsto dalla normativa in tema di obblighi di informativa al pubblico, sia di settore, tanto europea quanto italiana (art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013 - Capital Requirements Regulation, CRR nonché dalla Circolare 285 del 17 dicembre 2013⁴⁸ di Banca d'Italia), sia Consob (art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato con delibera del 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche⁴⁹, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58).

La Sezione II è articolata per temi.

La prima parte ("Informazioni generali") è descrittiva e finalizzata a rappresentare gli elementi di struttura della remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, del Consigliere Delegato e CEO, anche in qualità di Direttore Generale, dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che coincidono con i c.d. "Risk Taker Apicali".

Ai fini di una più chiara rappresentazione degli elementi che compongono la remunerazione variabile di breve termine del Consigliere Delegato e CEO, in qualità di Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (che coincidono con i cosiddetti Risk Taker Apicali) nonché degli altri Risk Taker di Gruppo, si offre una sintesi dell'attuazione del Sistema di Incentivazione 2020 basato su strumenti finanziari, riportando in particolare l'avvenuta verifica delle condizioni di attivazione, di funding e di accesso individuale, nonché le modalità di corresponsione del premio maturato previste per ciascun cluster di popolazione (i.e. Risk Taker Apicali, ivi ricomprendendo tra questi il Consigliere Delegato e CEO, in qualità di Direttore Generale; altri Risk Taker di Gruppo; restante popolazione).

Inoltre, una completa informativa relativa al Sistema di Incentivazione 2020 basato su strumenti finanziari è stata fornita ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto legislativo 58/1998 (Testo Unico della Finanza - TUF) nel Documento Informativo redatto in conformità allo Schema n.7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti sopra citato ed allegato alla delibera al punto 3D ("Approvazione dei Sistemi di Incentivazione Annuale 2019 e 2020 basati su strumenti finanziari") dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2020.



Relativamente al Sistema di Incentivazione 2020 basato su strumenti finanziari, si segnala che il profondo e improvviso cambiamento del contesto macroeconomico ha originato la necessità di predisporre in corso d'anno un revised budget 2020 come annunciato dal CEO a maggio 2020 in occasione della presentazione dei risultati della prima trimestrale.

Allo stesso tempo, a fronte del contesto macroeconomico determinato dalla pandemia da COVID-19, la Banca Centrale Europea ha raccomandato agli intermediari massima prudenza nell'assegnazione dei premi di competenza 2020, con particolare riferimento ai Risk Taker.

Pertanto, il Gruppo ha deciso di ridurre le risorse destinate al bonus pool del Sistema Incentivante annuale di circa il 18% distribuendo tale riduzione in modo non lineare, ovvero operando una contrazione più che proporzionale della quota di bonus pool destinata ai Risk Taker rispetto a quella della restante popolazione.

In particolare, per i Risk Taker Apicali, ivi ricompreso il Consigliere Delegato e CEO, e i restanti Risk Taker, il premio di riferimento relativo all'esercizio 2020 è stato ridotto di circa il 60% a fronte del raggiungimento del 100% della Performance Scorecard aggiornata coerentemente con i livelli di revised budget. Per converso, l'ammontare di risorse finanziarie allocato per il premio aziendale (c.d. Premio Variabile di Risultato) è rimasto invariato, anche al fine di riconoscere il particolare sforzo profuso delle Reti per fornire un servizio pubblico essenziale al Paese nella situazione emergenziale.

⁴⁸ 25° aggiornamento, Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, paragrafo 1.

⁴⁹ Si fa riferimento all'ultimo aggiornamento avvenuto con delibera n.21623 del 10 dicembre 2020.

Infine, in coerenza con le recenti evoluzioni normative, la prima parte è stata completata dalla rappresentazione della variazione 2020 vs 2019 della remunerazione del Consigliere Delegato e CEO, dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei dipendenti, comparata con analogo variazione del Risultato Corrente Lordo di Gruppo. In particolare, con riferimento al Consigliere Delegato e CEO, viene altresì data indicazione esplicita della proporzione tra la componente di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale.

La seconda parte ("Tabelle con informazioni quantitative analitiche"), di natura prettamente quantitativa, dà disclosure, ai sensi del Regolamento Consob e della Circolare di Banca d'Italia sopra citate, in ordine ai dati sulle remunerazioni riferiti all'anno 2020, relativi ai Consiglieri di Amministrazione, al Consigliere Delegato e CEO anche in qualità di Direttore Generale, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché ai restanti Risk Taker di Gruppo.

La terza parte ("Verifiche della funzione di revisione interna sul Sistema di Incentivazione") rappresenta il resoconto dell'analisi di coerenza delle prassi operative in materia di remunerazione rispetto alle relative Politiche deliberate dagli Organi, effettuata annualmente dall'Area Chief Audit Officer.

In conclusione, si precisa che la presente sezione è stata definita tenendo conto degli esiti della votazione dell'Assemblea dagli azionisti relativamente all'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019 avvenuta il 27 aprile 2020 (voti favorevoli pari, complessivamente al 94,55% dei partecipanti).

Alla luce del significativo gradimento dimostrato, il Gruppo ha rinnovato il suo impegno a fornire un'informativa al pubblico chiara e *shareholder friendly* che include, tra l'altro, un'articolata rappresentazione della Performance Scorecard del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale in termini di livello di risultati raggiunti e di bonus maturato. Allo stesso tempo, la sezione è stata aggiornata coerentemente con l'evoluzione normativa in materia di remunerazioni.

PARTE I – Informazioni generali

Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, del Consigliere Delegato e CEO anche in qualità di Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La retribuzione dei Consiglieri di Amministrazione è determinata in misura fissa, ivi compresi i compensi aggiuntivi per le cariche di Presidente, Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione, Consigliere Delegato e CEO, i Presidenti dei Comitati diversi da quelli per il Controllo sulla Gestione, nonché per i componenti dei Comitati endo-consiliari, in coerenza con le delibere adottate dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2019 e, per quanto di competenza, dal Consiglio di Amministrazione.

Sono distintamente evidenziati i compensi riferibili ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione ai Comitati diversi dal Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Art. 123-ter, c. 3, lett. a), c. 4, lett. a) TUF

La retribuzione del Consigliere Delegato e CEO, in quanto Direttore Generale, e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (c.d. "Risk Taker Apicali"), in coerenza con le Politiche approvate dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2020, è composta da:

R. 27

- a) una **componente fissa**, comprendente la retribuzione annua lorda definita individualmente sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dirigente, comprensiva di eventuali indennità;
- b) una **componente variabile a breve termine**, collegata alle prestazioni fornite e simmetrica rispetto ai risultati di breve termine effettivamente conseguiti dalla Banca e dal Gruppo nel suo complesso, nonché ai rischi prudenzialmente assunti, così come derivante dall'applicazione del Sistema di Incentivazione 2020 basato su strumenti finanziari approvato dai competenti Organi Societari, nel rispetto delle vigenti Politiche di remunerazione e incentivazione;
- c) una **componente variabile a lungo termine**, basata su strumenti collegati alle azioni Intesa Sanpaolo, introdotta nel corso del 2018 in concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa 2018-2021, come definita dal Piano POP – "Performance-based Option Plan" – approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2018;
- d) una componente derivante dalla valorizzazione dei **benefit**, comprendente l'importo del contributo aziendale versato nell'anno al fondo di previdenza complementare cui il dirigente risulta iscritto e i premi, fiscalmente imponibili, pagati dalla Società per le relative coperture assicurative; non sono riportati nei prospetti eventuali altri benefit accordati al suddetto personale (per esempio, l'autovettura aziendale) che non risultano fiscalmente imponibili anche in ragione delle specifiche condizioni di attribuzione definite dalle policy aziendali (ad esempio, perché richiesto un contributo monetario a carico del dirigente).

Non sono previsti accordi ex ante che regolano trattamenti o indennità da riconoscere in vista o in occasione della cessazione anticipata dalla carica da parte dei Consiglieri di Amministrazione, ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO. Parimenti, non sono previsti accordi ex ante che regolano trattamenti o indennità da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro con il Consigliere Delegato e CEO, in qualità di Direttore Generale, e con gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per i quali, invece, all'eventuale verificarsi di tale fattispecie, si applica quanto riportato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2020 nei paragrafi 2.6 e 4.9 della Sezione I.

Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2020

Dal momento che nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2020 approvate dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2020 non erano state previste facoltà di deroga, si conferma che nel corso dell'esercizio 2020 non è stata applicata alcuna deroga rispetto a quanto disciplinato nel suddetto documento.

Il Sistema di Incentivazione 2020 basato su strumenti finanziari

Il Sistema di Incentivazione 2020 basato su strumenti finanziari aveva come destinatari il Consigliere Delegato e CEO, in qualità di Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (coincidenti con i c.d. "Risk Taker Apicali"), gli altri Risk Taker di Gruppo che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità" (pari a € 80.000) e coloro i quali, tra gli altri Manager o Professional non identificati come Risk Taker, maturino i c.d. "bonus rilevanti" (ovvero di importo superiore a € 80.000 e al 100% della retribuzione fissa).

Di seguito uno schema sintetico dell'attuazione del Sistema di Incentivazione 2020.

| STEP | MECCANISMO | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|--|---|------------|--------|-----------------------------------|-------------------------------------|---|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| BONUS POOL | Gate | Condizione di solidità patrimoniale | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicatore</th> <th>On/Off</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>• Net Stable Funding Ratio (NSFR) • Liquidity Coverage Ratio (LCR) <i>per i Risk Taker Apicali</i></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | Indicatore | On/Off | Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio | <input checked="" type="checkbox"/> | • Net Stable Funding Ratio (NSFR) • Liquidity Coverage Ratio (LCR) <i>per i Risk Taker Apicali</i> | <input checked="" type="checkbox"/> | Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | Indicatore | On/Off | | | | | | | | |
| Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | |
| • Net Stable Funding Ratio (NSFR) • Liquidity Coverage Ratio (LCR) <i>per i Risk Taker Apicali</i> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | |
| Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | |
| Condizioni di liquidità | | | | | | | | | | | |
| Condizione di sostenibilità | | | | | | | | | | | |
| | Funding | <ul style="list-style-type: none"> RCL di Gruppo maggiore del livello previsto a budget con conseguente attivazione del bonus pool di Gruppo per il 2020 Declinazione del bonus pool per le singole Divisioni/Aree di Governo, in funzione del livello di RCL raggiunto da ognuna rispetto al budget inizialmente assegnato Rispettati i limiti del RAF di Gruppo e di Divisione definiti in relazione ai rischi non finanziari (Rischio legato alle Perdite Operative ordinarie ed esito dell'Integrated Risk Assessment), pertanto non è stata prevista alcuna decurtazione del bonus pool né a livello di Gruppo né a livello di singola Divisione per il 2020 | | | | | | | | | |
| BONUS ALLOCATION | Sistema di Incentivazione 2020 | <ul style="list-style-type: none"> Determinazione del premio individuale sulla base del punteggio della Performance Scorecard assegnata a ciascun destinatario | | | | | | | | | |
| BONUS PAY-OUT | Condizioni di accesso individuale | <ul style="list-style-type: none"> Verifica dell'assenza di compliance breach | | | | | | | | | |
| | Q-Factor | <ul style="list-style-type: none"> Verifica del livello di rischio residuo per ciascuna struttura organizzativa | | | | | | | | | |

Si precisa che, nel corso dell'esercizio 2020, con riferimento ai Risk Taker Apicali di Gruppo (i.e. Dirigenti con Responsabilità Strategiche), ivi ricompreso il Consigliere Delegato e CEO, e ai restanti Risk Taker di Gruppo, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile (cosiddette malus condition) né meccanismi di claw-back.

R. 27

 Differimento

| | |
|-----------------|--|
| Quota differita | <p>① Il 60% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ remunerazione corrisposta ai Risk Taker Apicali ○ remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato»*, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza del percettore <p>② Il 60% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 3 anni nel caso di remunerazione corrisposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ agli altri Risk Taker di Gruppo se di importo superiore alla soglia di materialità definita dal Gruppo e superiore al 100% della retribuzione fissa <p>③ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 3 anni nel caso di remunerazione corrisposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ agli altri Risk Taker di Gruppo se di importo superiore alla soglia di materialità definita dal Gruppo e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa ○ al Middle Management e ai Professional, se di importo superiore alla soglia di materialità definita dal Gruppo e superiore al 100% della retribuzione fissa |
| Quota up-front | <p>La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta up-front.</p> <p>Indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, è interamente corrisposta up-front la remunerazione variabile se di importo pari o inferiore alla soglia di materialità definita dal Gruppo e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa</p> |

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

 Strumenti di pagamento

| | |
|----------------------|--|
| Strumenti finanziari | <p>① Il 60% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ per i Risk Taker Apicali, se superiore al 100% della retribuzione fissa ○ per tutti i percettori di una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato» e superiore al 100% della retribuzione fissa, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza <p>② Il 55% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ i Risk Taker Apicali, se pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa ○ per tutti i percettori di una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato» e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza <p>③ Il 50% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ gli altri Risk Taker di Gruppo ○ il Middle Management e i Professional se superiore alla soglia di materialità definita dal Gruppo e al 100% della retribuzione fissa |
| Cash | <p>La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta in contanti.</p> <p>Indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, è interamente corrisposta in contanti la remunerazione variabile se di importo pari o inferiore alla soglia di materialità definita dal Gruppo e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa</p> |

 Retention period

| |
|--|
| <p>① La remunerazione variabile sia up-front che differita corrisposta in strumenti finanziari è soggetta ad un periodo di retention pari a 1 anno.</p> |
|--|

Per fornire una più trasparente informativa sul Sistema di Incentivazione 2020 basato su strumenti finanziari, si segnala che il profondo e improvviso cambiamento del contesto macroeconomico ha originato la necessità di predisporre in corso d'anno un revised budget 2020 come annunciato dal CEO a maggio 2020 in occasione della presentazione dei risultati della prima trimestrale.

Inoltre, a fronte dell'emergenza pandemica, la Banca Centrale Europea ha raccomandato massima prudenza nell'assegnazione dei premi di competenza 2020, con particolare riferimento ai Risk Taker, attraverso la limitazione della componente variabile e/o, in subordine, la previsione di un incremento della quota differita e/o del periodo di differimento e/o della componente in strumenti finanziari.

Pertanto, il Gruppo ha deciso di ridurre le risorse destinate al bonus pool del Sistema Incentivante annuale di circa il 18% distribuendo tale riduzione in modo non lineare, ovvero operando una contrazione più che proporzionale della quota di bonus pool destinata ai Risk Taker rispetto a quella della restante popolazione. In particolare, per i Risk Taker Apicali, ivi ricompreso il Consigliere Delegato e CEO, e i restanti Risk Taker, il premio di riferimento relativo all'esercizio 2020 è stato ridotto di circa il 60% a fronte del raggiungimento del 100% della Performance Scorecard aggiornata coerentemente con i livelli di revised budget.

Il Sistema di Incentivazione 2020 per il Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale

Di seguito il dettaglio relativo al grado di conseguimento dei singoli obiettivi assegnati al Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale per l'anno 2020 rispetto al revised budget:

| Driver Strategico | KPI | Peso % | Risultato | Risultato vs target del revised budget ¹ | |
|-----------------------|--------------|--|---|---|-------|
| Obiettivi di Gruppo | Redditività | Utile netto di Gruppo (mld) ² | 20% | 3,08 | |
| | | PON/RWA | 10% | 6,03% | |
| | Produttività | Cost/Income | 20% | 52,19% | |
| | | Costo del rischio/sostenibilità | NPL ratio Lordo | 20% | 4,94% |
| % Obiettivi di Gruppo | | 70% | ¹ revised budget approvato dal Consiglio di Amministrazione del 4 agosto 2020 ² come da livello comunicato al mercato dal CEO a maggio 2020 in occasione della presentazione dei risultati della prima trimestrale | | |

| Driver Strategico | KPI | Peso % | Driver di valutazione | Valutazione | |
|---------------------------|---|-----------------------|-----------------------|---|--|
| Valutazione qualitativa | Qualità manageriali | Diversity & Inclusion | 10% | Valutazione sulla base dei seguenti driver: • Presenza e posizionamento in indici internazionali di società specializzate e rilevanti in ambito Diversity & Inclusion • Posizionamento nell'audit survey condotta da una Società consulenziale italiana specializzata nella realizzazione di interventi di audit in ambito Diversity & Inclusion Management | |
| | | Digitalizzazione | 10% | Valutazione sulla base dei seguenti driver: • Evoluzione del sistema informativo di Gruppo in conformità con i trend tecnologici emergenti (cloud-ready) • Sviluppo di strategie per il governo e l'accelerazione dei progetti di "innovazione e trasformazione" delle strutture di Business e di Governance • Espansione dei canali di vendita digitali a supporto della strategia distributiva di Gruppo prevista dal Piano d'Impresa 2018-21 | |
| | Azioni Strategiche da Piano 2018 - 2021 | Impact & ESG | 10% | Valutazione sulla base dei seguenti driver: • Finanza d'Impatto per favorire l'inclusione (crescita anno su anno dei finanziamenti erogati a studenti, donne madri lavoratrici e over 50 con difficoltà di accesso alle pensioni) • Sostegno alla green economy e all'economia circolare (crescita anno su anno dei finanziamenti) • Programma Giovani e Lavoro (Numero di aziende coinvolte; Numero giovani ingaggiati; Numero giovani formati; % di giovani formati assunti) • Valorizzazione di arte e cultura (valutazione basata sulla quantità e qualità delle iniziative, numero visitatori, valore delle iniziative "restituzioni") • Benchmarking su tematiche ESG (presenza negli indici di sostenibilità di almeno 3 società specializzate) | |
| % Valutazione qualitativa | | 30% | | | |

- ◆ Inferiore al target
- ◆ In linea con il target
- ◆ Superiore al target
- ◆ Molto superiore al target

A fronte della performance complessivamente conseguita, pari al **115,1%⁵⁰ del target**, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, nella riunione del 2 marzo 2021, ha riconosciuto al CEO un premio pari a **euro 1,443 milioni**.

Ai fini dell'assegnazione del bonus, sono state verificate anche le seguenti condizioni:

| | | |
|--------------------------|---|-------------------------------------|
| BONUS PAY-OUT | Q-Factor | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | Assenza di compliance breach individuale | <input checked="" type="checkbox"/> |

Secondo lo schema di liquidazione previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione 2020, il premio maturato verrà corrisposto per il 45% in contanti e per il 55% in azioni, tenuto conto dell'holding period previsto dalla normativa per la componente in azioni, come di seguito rappresentato:

| Liquidazione €/000 | | | | | | |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| contanti | 289 | | 58 | 58 | 72 | 173 |
| azioni (controvalore) | | 289 | 173 | 115 | 115 | 101 |

Si precisa che, a fronte del bonus maturato nel 2020, il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione totale è pari a 64% e che il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione totale è pari a 36%.

Informazioni sulla variazione annuale 2020 vs 2019 della remunerazione e dei risultati del Gruppo

Di seguito viene rappresentata la variazione 2020 vs 2019 della remunerazione del Consigliere Delegato e CEO⁵¹, dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo⁵² nonché dei dipendenti⁵³ comparata con analogua variazione del Risultato Corrente Lordo di Gruppo⁵⁴.

| Variazione 2020 vs 2019 | | |
|---|---|--------|
| Remunerazione Totale | Consigliere Delegato e CEO | -21,6% |
| | Componenti degli organi di amministrazione e di controllo | 1,91% |
| Remunerazione annua lorda media | Dipendenti | 3,1% |
| Risultato Corrente Lordo di Gruppo | | -23,4% |

⁵⁰La scala di performance utilizzata prevede un livello minimo, target e un livello massimo pari rispettivamente a 80%, 100% e 120%.

⁵¹ Per il calcolo della remunerazione totale del Consigliere Delegato e CEO si sono tenuti in considerazione i compensi fissi nonché quelli variabili di competenza 2020. Con riferimento ai compensi fissi, si considera l'importo indicato nella Tabella 1 ("compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonna "compensi fissi"; con riferimento alla remunerazione variabile di competenza dell'esercizio, si sommano gli importi indicati nella Tabella 3A ("piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonna 5 ("strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio - fair value alla data di assegnazione"), Tabella 3B ("piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonna 2a e 2b ("Bonus dell'anno - erogabile/erogato" e "Bonus dell'anno - differito"), Tabella 2 ("Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonna 16 ("Opzioni di competenza dell'esercizio - fair value").

⁵² Per determinare la remunerazione totale dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo, si considerano gli importi assegnati ai soggetti di seguito elencati e riportati nella Tabella 1 ("compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonne "compensi fissi" e "gettoni di presenza". Si precisa inoltre che nel calcolo sono stati inclusi solo i soggetti che hanno ricoperto il medesimo ruolo sia nel 2019 sia nel 2020 per l'intero anno.

Si precisa che, vengono considerati 14 soggetti: Gros-Pietro Gian Maria per i ruoli di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consigliere e Membro del Comitato Nomine; Colombo Paolo Andrea per i ruoli di Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione, Consigliere, Presidente Comitato Remunerazioni e Membro del Comitato Nomine; Locatelli Rossella per i ruoli di Consigliere, Presidente Comitato Rischi e Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate; Pomodoro Livia per i ruoli di Consigliere e Presidente Comitato Nomine; Mazzarella Maria per i ruoli di Consigliere, Membro del Comitato Nomine e Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate; Zamboni Daniele per i ruoli di Consigliere, Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Membro del Comitato Rischi; Ceruti Franco per i ruoli di Consigliere, Membro del Comitato Rischi, Presidente e Consigliere di Intesa Sanpaolo EXPO Institutional Contact S.r.l. e Consigliere di Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.; Picca Bruno per il ruolo Consigliere e Membro del Comitato Rischi; Nebbia Luciano per i ruoli di Consigliere di Intesa Sanpaolo Casa S.p.A. e di Vicepresidente di EQUITER S.p.A.; Pisani Alberto Maria per i ruoli di Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione; Motta Milena Teresa per i ruoli di Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione; Zoppo Maria Cristina per i ruoli di Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione; Vemero Paolo per i ruoli di Presidente e Membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza; Dalla Sega Franco per i ruoli di Membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza e Presidente di BANCOMAT S.p.A.

⁵³ Per il calcolo della remunerazione annua media lorda dei dipendenti si fa riferimento all'importo indicato nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria a pagina 181 per l'esercizio 2019 e pagina 224 per l'esercizio 2020.

⁵⁴ Si fa riferimento all'importo di Risultato Corrente Lordo riportato nella Relazione e bilancio consolidato del Gruppo Intesa Sanpaolo a pagina 30 per l'esercizio 2019 e pagina 50 per l'esercizio 2020.

Come si osserva dai dati riportati, tra il 2019 e il 2020 i risultati del Gruppo registrano una variazione negativa dovuta al profondo e improvviso cambiamento del contesto macroeconomico originato dalla pandemia da COVID-19 che ha reso necessaria una revisione del budget in corso d'anno.

Analogamente si evidenzia una variazione negativa della remunerazione totale del Consigliere Delegato e CEO determinata dalla contrazione dei livelli di target bonus decisa dal Gruppo in seguito all'invito della Banca Centrale Europea agli intermediari affinché adottassero massima prudenza nell'assegnazione dei premi di competenza 2020 a fronte dell'emergenza sanitaria, e dalla conseguente riduzione dell'importo di bonus maturato nonostante gli ottimi livelli di performance raggiunti rispetto al revised budget.

Con riferimento ai compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo – tutti membri non esecutivi – la variazione positiva è principalmente determinata dal differente numero di sedute consiliari a cui i soggetti hanno preso parte che incide sul numero di gettoni di presenza riconosciuti.

Invece, per quanto riguarda i dipendenti, si evidenzia una variazione positiva della remunerazione annua media lorda per l'effetto combinato degli interventi previsti dalla contrattazione collettiva sulla remunerazione annua lorda e della decisione del Gruppo di non ridurre le risorse finanziarie destinate a premiare i professional, anche al fine di riconoscere il particolare sforzo profuso dalle Reti per fornire un servizio pubblico essenziale al Paese nella situazione di emergenza COVID-19.

PARTE II – TABELLE CON INFORMAZIONI QUANTITATIVE ANALITICHE

Compensi

Tabella n. 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi Fissi | Compensi per la partecipazione a comitati | Gettoni di Presenza | Compensi variabili non equity | | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|------------------------|---|---|-----------------------|----------------|---|---------------------|-------------------------------|---------------------------|----|-----------------------|----------------|--------|--------------------------------|---|
| | | | | | | | Bonus e altri incentivi (X) | Partecipazione agli utili | | | | | | |
| Gros-Pietro Gian Maria | Presidente del Consiglio di Amministrazione (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 700 | | | | | | | 700 | | | |
| | Consigliere | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 120 | | | | | | | 120 | | | |
| | Membro Comitato Nomine | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 33 | | | | | 33 | | | |
| Colombo Paolo Andrea | Vicepresidente Consiglio di Amministrazione | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 150 | | | | | | | 150 | | | |
| | Consigliere (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 110 | | | | | | | 110 | | | |
| | Presidente Comitato Remunerazioni | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 60 | | 45 | | | | | 105 | | | |
| | Membro Comitato Nomine | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 33 | | | | | 33 | | | |
| Messina Carlo | Direttore Generale | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 2.000 | | | | 649 | 59 | | 2.708 | 832 | | |
| | Consigliere Delegato e Chief Executive Officer | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 500 | | | | | | | 500 | | | |
| | Consigliere / Consigliere Esecutivo | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 120 | | | | | | | 120 | | | |
| Locatelli Rossella | Consigliere (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 110 | | | | | | | 110 | | | |
| | Presidente Comitato Rischi | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 60 | | 113 | | | | | 173 | | | |
| | Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 40 | | | | | 40 | | | |

| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi Fissi | Compensi per la partecipazione a comitati | Gestioni di Presenza | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|------------------|--|---|-----------------------|----------------|---|----------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|--------|--------------------------------|---|
| | | | | | | | Bonus e altri incentivi (x) | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Pomodoro Livia | Consigliere (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 110 | | | | | | | 110 | | |
| | Presidente Comitato Nomine | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 60 | | 33 | | | | | 93 | | |
| Mazzarella Maria | Consigliere (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 110 | | | | | | | 110 | | |
| | Membro Comitato nomine | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 33 | | | | | 33 | | |
| | Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 43 | | | | | 43 | | |
| Zamboni Daniele | Consigliere (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 100 | | | | | | | 100 | | |
| | Presidente Comitato per le Operazioni con Parti Correlate | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 60 | | 43 | | | | | 103 | | |
| | Membro Comitato Rischi | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 113 | | | | | 113 | | |
| Ceruti Franco | Consigliere (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 110 | | | | | | | 110 | | |
| | Membro Comitato Rischi | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 113 | | | | | 113 | | |
| a) | Membro Comitato Remunerazioni | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 45 | | | | | 45 | | |
| | INTESA SANPAOLO EXPO Institutional Contact S.r.l. - Presidente e Consigliere | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 130 | | | | | | | 130 | | |
| | PRIVATE BANKING S.p.A. - Consigliere | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 20 | | | | | | | 20 | | |
| b) | SOCIETA' BENEFIT CIMAROSA 1 S.p.A. - Presidente e Consigliere | 03/09/2020 | 31/12/2020 | 0 | | | | | | | 0 | | |

| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi Fissi | Compensi per la partecipazione ai comitati | Gettoni di Presenza | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|-----------------------------|---|---|-----------------------|----------------|--|---------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|--------|--------------------------------|---|
| | | | | | | | Bonus e altri incentivi (X) | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Picca Bruno | Consigliere (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 100 | | | | | | | 100 | | |
| | Membro Comitato Normine | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 33 | | | | | 33 | | |
| | Membro Comitato Rischi | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 113 | | | | | 113 | | |
| a) | UNIONE DI BANCHE ITALIANE S.p.A. - Vicepresidente e Consigliere | 15/10/2020 | 31/12/2020 | 38 | | | | | | | 38 | | |
| a) | UNIONE DI BANCHE ITALIANE S.p.A. - Membro Comitato Rischi | 16/10/2020 | 31/12/2020 | 11 | | | | | | | 11 | | |
| Nebbia Luciano | Consigliere (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 110 | | | | | | | 110 | | |
| | Membro Comitato Remunerazioni | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 45 | | | | | 45 | | |
| a) | INTESA SANPAOLO CASA S.p.A. - Consigliere | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 10 | | | | | | | 10 | | |
| a) | EQUITER S.p.A. - Vicepresidente | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 35 | | | | | | | 35 | | |
| Stefanelli Maria Alessandra | Consigliere (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 110 | | | | | | | 110 | | |
| | Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 40 | | | | | 40 | | |
| Sironi Andrea | Consigliere (*) (****) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 90 | | | | | | | 90 | | |
| | Membro Comitato Remunerazioni | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 45 | | | | | 45 | | |
| | Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 35 | | | | | 35 | | |
| Gatti Anna | Consigliere (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 110 | | | | | | | 110 | | |
| | Membro Comitato Remunerazioni | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 45 | | | | | 45 | | |

| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi Fissi | Compensi per la partecipazione a comitati | Gettoni di Presenza | Compensi variabili non equity | | | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|-----------------------|---|---|-----------------------|----------------|---|---------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|--------|--------------------------------|---|
| | | | | | | | Bonus e altri incentivi (x) | Partecipazione agli utili | Benefici non monetari | | | | |
| Weber Guglielmo | Consigliere (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 110 | | | | | | 110 | | | |
| | Membro Comitato Rischi | 01/01/2020 | 31/12/2020 | | | 113 | | | | 113 | | | |
| Pisani Alberto Maria | Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 238 | | | | | | 238 | | | |
| | Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 65 | | | | | | 65 | | | |
| Motta Milena Teresa | Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 238 | | | | | | 238 | | | |
| Zoppo Maria Cristina | Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 238 | | | | | | 238 | | | |
| Mosca Fabrizio | Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione (*) | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 238 | | | | | | 238 | | | |
| Franchini Roberto | Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione (*) (***) | 27/04/2020 | 31/12/2020 | 155 | | | | | | 155 | | | |
| Gatti Corrado | Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione (**) | 01/01/2020 | 02/03/2020 | - | | | | | | - | | | |
| Venero Paolo | Presidente Organismo di Vigilanza | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 10 | | | | | | 10 | | | |
| | Membro Effettivo Organismo di Vigilanza | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 25 | | | | | | 25 | | | |
| Dalla Segna Franco a) | Membro effettivo Organismo di Vigilanza | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 25 | | | | | | 25 | | | |
| | BANCOMAT S.p.A. - Presidente | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 63 | | | | | | 63 | | | |
| Cortellazzo Andrea | Membro Effettivo Organismo di Vigilanza | 01/01/2020 | 31/12/2020 | 25 | | | | | | 25 | | | |

| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | Compensi per la partecipazione a comitati | Gettoni di Presenza | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|---|---|---|-----------------------|----------------|---|---------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|------------|--------------------------------|---|
| | | | | | | | Bonus e altri incentivi (x) | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*****) | Totale compensi e gettoni di presenza attribuiti da Intesa Sanpaolo | | | 15.259 (c) | | | | 2.971 | 843 | | 19.073 (c) | 2.752 | |
| | Totale compensi e gettoni di presenza attribuiti da società controllate e collegate | | | 846 (d) | | | | 368 | 39 | | 1.253 (d) | 483 | |

a) Compensi / Gettoni di presenza nelle società controllate e collegate
b) Non sono stati inseriti nella presente voce i compensi per la carica, che ammontano ad euro 3.288, in quanto interamente rinunciati.
c) Non sono stati inseriti nella presente voce ulteriori compensi per le cariche in società controllate e/o collegate, che ammontano ad euro 799.671, in quanto interamente riversati a Capogruppo. È stato inserito l'importo di euro 50.000 percepito dal Dr. Micillo per la carica di AD di Banca IMI, incorporata in Intesa Sanpaolo il 20 luglio 2020.
d) Non sono stati inseriti nella presente voce ulteriori compensi per le cariche in società controllate e/o collegate, che ammontano ad euro 187.744, in quanto interamente rinunciati/riversati a società controllate.

(*) I Consiglieri nel 2020 hanno deciso di contribuire alle iniziative promosse dal Gruppo per fronteggiare il diffondersi dell'epidemia in corso da COVID-19, rinunciando a una parte del compenso 2020.
(**) Inizialmente autosospesosi con decorrenza 13 dicembre 2019 e dimessosi il 2 marzo 2020
(***) Nominato dall'Assemblea degli Azionisti il 27 aprile 2020 in sostituzione del Consigliere Corrado Gatti cessato dalla carica
(****) Nominato dall'Assemblea degli Azionisti il 27 aprile 2020 a seguito di cooptazione del Consiglio di Amministrazione in data 2 dicembre 2019.
(*****) I compensi si riferiscono a n. 19 Dirigenti con Responsabilità Strategica in essere al 31 dicembre 2020.

(x) Gli importi indicati si riferiscono alle quote dell'incentivo assegnato, sia upfront che differite riconosciute a seguito della performance 2020 (si rimanda alla tabella 3B per i dettagli)

Tabella n. 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(dati in migliaia di euro)

| A | B | (1) | Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio | | Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio | | | | | | Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio | | Opzioni scadute nell'esercizio | Opzioni detenute alla fine dell'esercizio | Opzioni di competenza dell'esercizio | |
|--|---|---|--|---------------------|--|----------------|---------------------|---|--|----------------------|---|----------------|--------------------------------|---|--------------------------------------|------------|
| | | | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | | | | (12) |
| Nome e Cognome | Carica | Piano | Numero opzioni | Prezzo di esercizio | Periodo possibile di esercizio (dal - al) | Numero opzioni | Prezzo di esercizio | Periodo possibile di esercizio (dal - al) | Fair Value alla data di assegnazione (x) | Data di assegnazione | Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni | Numero opzioni | Prezzo di esercizio | Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio | Numero opzioni | Fair value |
| Messina Carlo | Consigliere Delegato e Chief Executive Officer | Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018 - 2021 POP (Performance-Based Option Plan) deliberato in data 27/04/2018 | 21.205.158 | 3,0267 | 11/03/2022 | | | | | | | | | | 21.205.158 | 2 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*) | Totale compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo | | 91.035.696 | 3,0267 | 11/03/2022 | | | | | | | | | | 91.035.696 | 9 |
| | Totale compensi attribuiti da società controllate | | 11.010.370 | 3,0267 | 11/03/2022 | | | | | | | | | | 11.010.370 | 1 |

(x) Il Fair Value complessivo, inteso come beneficio del dipendente, viene determinato considerando anche la probabilità di completamento del service period in azienda, gli aggiustamenti di Fair Value dovuti alla non negoziabilità, al differimento dell'assegnazione degli strumenti e ai vincoli di indisponibilità sulle azioni ricevute secondo le tempistiche del piano.

(*) I compensi di riferimento a n.19 Dirigenti con Responsabilità Strategica

Tabella n. 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore del Consigliere Delegato e CEO e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(dati in migliaia di euro)

| A | B | Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|----------------------|--|--------------------------------------|--------------------|-----------------------|------------------------------------|--|---|---|--|---|---|-------|
| | | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | | | |
| Cognome e Nome | Carica | Piano | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Periodo di vesting | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Fair value alla data di assegnazione | Periodo di vesting | Data di assegnazione | Prezzo di mercato all'assegnazione | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Strumenti finanziari vested nell'esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari nel corso dell'esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari vested nell'esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio | |
| Messina Carlo | Consigliere Delegato e Chief Executive Officer Direttore Generale | Incentivo Esercizio 2015 | - | | | | | | | | | | 49.638 | 78 | 78 | |
| | | Incentivo Esercizio 2016 | 125.268 | mag.2021 - mag. 2022 | | | | | | | | | 62.634 | 88 | 88 | |
| | | Incentivo Esercizio 2017 | 402.531 | mag.2021 - mag. 2023 | | | | | | | | | 288.353 | 375 | 375 | |
| | | Incentivo Esercizio 2018 | 766.795 | mag.2021 - mag.2024 | | | | | | | | | | | | |
| | | Incentivo Esercizio 2019 | 587.183 | mag.2021 - mag.2025 | | | | | | | | | | | | |
| | | Incentivo Esercizio 2020 | | | | | 794 | Mag. 2021 - Mag. 2026 | (*) | (*) | | | | | | 289 |
| | | Incentivo Esercizio 2015 | | | | | | | | | | | | 82.230 | 130 | 130 |
| | | Incentivo Esercizio 2016 | | | | | | | | | | | | 204.670 | 290 | 290 |
| | | Incentivo Esercizio 2017 | | | | | | | | | | | | 813.602 | 1.150 | 1.150 |
| | | Incentivo Esercizio 2018 | | | | | | | | | | | | | | |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (**) (Compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo) | | Incentivo Esercizio 2019 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Incentivo Esercizio 2020 | | | | | 3.227 | Mag. 2021 - Mag. 2026 | (*) | (*) | | | | | 1.174 | |

| A Cognome e Nome | B Carica | Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio | | Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio | | | | | | | Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti | Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio | | | |
|---|-------------|--|---|---|---|---|---------------------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|--|---|--------------------|
| | | (1) Piano | (2) Numero e tipologia di strumenti finanziari | (3) Periodo di vesting | (4) Numero e tipologia di strumenti finanziari | (5) Fair value alla data di assegnazione | (6) Periodo di vesting | (7) Data di assegnazione | (8) Prezzo di mercato all'assegnazione | (9) Numero e tipologia di strumenti finanziari | | | | (10) Numero e tipologia di strumenti finanziari | (11) Valore alla data di maturazione | (12) Fair value |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (**) (Compensi attribuiti da società controllate) | Carica | Incentivo Esercizio 2015 | | | | | | | | | | | 20.293 | 32 | 32 | |
| | | Incentivo Esercizio 2016 | 24.655 | mag.2021 - mag. 2022 | | | | | | | | | 23.431 | 33 | 33 | |
| | | Incentivo Esercizio 2017 | 28.544 | mag.2021 - mag. 2023 | | | | | | | | | | 14.272 | 22 | 22 |
| | | | 8.598,05 ¹⁾ | | | | | | | | | | | 6.919,51 ²⁾ | 231 | 231 |
| | | Incentivo Esercizio 2018 | 85.689 | mag.2021 - mag. 2024 | | | | | | | | | | | | |
| | | | 20.499,62 ¹⁾ | | | | | | | | | | | | | |
| | | Incentivo Esercizio 2019 | 108.450 | mag.2021 - mag. 2025 | | | | | | | | | | | | |
| | | | 15.063,86 ¹⁾ | | | | | | | | | | | | | |
| | | Incentivo Esercizio 2020 | | | | (*) | 449 ³⁾ | Mag. 2021 - Mag. 2026 | (*) | (*) | | | | | | 163 ⁴⁾ |

(*) I dati delle azioni assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2020 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata il 28 aprile 2021.
 (**) I compensi si riferiscono a n. 19 Dirigenti con Responsabilità Strategica

1) Assegnati in quote OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalla normativa di settore (Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB successivamente confermato nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia).
 2) Il numero di quote OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) assegnate al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalla normativa di settore (Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB successivamente confermato nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia) è stato aggiornato rispetto al numero originario di 5.732,033 quote di OICR a seguito della conversione di classe (da istituzionali a Retail)

3) Di cui 213 mila Euro assegnati in quote di OICR (anziché azioni Intesa Sanpaolo) al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalla normativa di settore (Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB successivamente confermato nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia).

4) Di cui 78 mila Euro assegnati in quote OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalla normativa di settore (Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB successivamente confermato nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia).

N.B.: I dati indicati fanno riferimento ai compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo o, ove evidenziato, da società controllate; non è previsto il percepimento di compensi variabili da collegate.

Tabella n. 3B: Piani di incentivazione monetari a favore del Consigliere Delegato e CEO e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(dati in migliaia di euro)

| A Cognome e nome | B Carica | (1) | | (2) | | | | (3) | | | (4) | | |
|---|---|--------------------------|---------------------|-------------------------------|------------------|-----------------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------|-------------------------|-------|-----|------------------|
| | | Piano | Incentivo Esercizio | Bonus dell'anno | | Bonus di anni precedenti | | | Altri Bonus | | | | |
| | | | | (A) Erogabile / Erogato | (B) Differito | (C) Periodo di differimento | (A) Non più erogabili | (B) Erogabile / Erogati | | (C) Ancora differiti | | | |
| Messina Carlo | Consigliere Delegato e Chief Executive Officer Direttore Generale | Incentivo Esercizio 2014 | | | | | | | | 95 | | | |
| | | Incentivo Esercizio 2015 | | | | | | | | | 122 | | |
| | | Incentivo Esercizio 2016 | | | | | | | | | | 169 | |
| | | Incentivo Esercizio 2017 | | | | | | | | | | 385 | |
| | | Incentivo Esercizio 2018 | | | | | | | | | 553 | 325 | |
| | | Incentivo Esercizio 2019 | | | | | | | | | 455 | 568 | |
| | | Incentivo Esercizio 2020 | | 289 | 361 | | | Mag. 2021/ Mag. 2026 | | | | | |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*) (Compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo) | | Incentivo Esercizio 2014 | | | | | | | | 92 | | | |
| | | Incentivo Esercizio 2015 | | | | | | | | | 203 | | |
| | | Incentivo Esercizio 2016 | | | | | | | | 155 ¹⁾ | 400 | | |
| | | Incentivo Esercizio 2017 | | | | | | | | | 1.000 | | |
| | | Incentivo Esercizio 2018 | | | | | | | | 1.896 | 1.112 | | |
| | | Incentivo Esercizio 2019 | | | | | | | | | | | |
| | | Incentivo Esercizio 2020 | | 1.458 | 1.467 | | | Mag. 2021/ Mag. 2026 | | | | | 46 ²⁾ |

| A Cognome e nome | B Carica | (1) Piano | (2) Bonus dell'anno | | | (3) Bonus di anni precedenti | | | (4) |
|---------------------|-------------|--------------------------|------------------------------|------------------|-----------------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------|-----|
| | | | (A) Erogabile/ Erogato | (B) Differito | (C) Periodo di differimento | (A) Non più erogabili | (B) Erogabile/ Erogati | (C) Ancora differiti | |
| | | | | | | | | | |
| | | Incentivo Esercizio 2014 | | | | 41 | | | |
| | | Incentivo Esercizio 2015 | | | | | | 50 | |
| | | Incentivo Esercizio 2016 | | | | 30 ¹⁾ | | 33 | |
| | | Incentivo Esercizio 2017 | | | | | | 144 | |
| | | Incentivo Esercizio 2018 | | | | 207 | | 138 | |
| | | Incentivo Esercizio 2019 | | | | 238 | | 298 | |
| | | Incentivo Esercizio 2020 | 163 | 204 | Mag. 2021/ Mag. 2026 | | | | |

(*) I compensi si riferiscono a n. 19 Dirigenti con Responsabilità Strategica

1) sulle quote erogate è stato calcolato un apprezzamento di 1% in linea con i tassi di mercato

2) il compenso si riferisce al premio di fedeltà XXV ex Mediocredito maturato nel 2020 dal Chief Operating Officer in applicazione dell'accordo del 23 febbraio 2005 – premio di fedeltà per il personale proveniente da Banca Carime e per il personale proveniente da Mediocredito Lombardo

Partecipazioni

Tabella n. 1: Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione

| Cognome e Nome | Carica | Società Partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (-) | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (-) |
|-----------------------------|---|----------------------|---|--------------------------|-----------------------|---|
| Colombo Paolo Andrea | Vicepresidente Consiglio di Amministrazione | Intesa Sanpaolo ord. | 5.494 | | | 5.494 |
| | | Intesa Sanpaolo ord. | 5.200 (a) | | | 5.200 (a) |
| | | Intesa Sanpaolo ord. | 19.047 (b) | | | 19.047 (b) |
| Messina Carlo | Consigliere Delegato e Chief Executive Officer Direttore Generale | Intesa Sanpaolo ord. | 1.586.732 | 380.625 (*) | | 1.967.357 |
| Ceruti Franco | Consigliere di Amministrazione | Intesa Sanpaolo ord. | 150.000 | 50.000 | | 200.000 |
| Mazzarella Maria | Consigliere di Amministrazione | Intesa Sanpaolo ord. | | 13.000 (a) | 3.000 | 10.000 (a) |
| Mosca Fabrizio | Consigliere di Amministrazione | Intesa Sanpaolo ord. | 5.000 | 13.000 | | 18.000 |
| Motta Milena Teresa | Consigliere di Amministrazione | Intesa Sanpaolo ord. | 20.000 (a) | 10.000 | | 30.000 (a) |
| | | Intesa Sanpaolo ord. | | 1.752 (c) | | 1.752 (c) |
| | | Intesa Sanpaolo ord. | | 2.118 (a,c) | | 2.118 (a,c) |
| Nebbia Luciano | Consigliere di Amministrazione | Intesa Sanpaolo ord. | 192.281 | | | 192.281 |
| Picca Bruno | Consigliere di Amministrazione | Intesa Sanpaolo ord. | 383.086 | | | 383.086 |
| Pomodoro Livia | Consigliere di Amministrazione | Intesa Sanpaolo ord. | 10.000 | 20.000 | | 30.000 |
| Stefanelli Maria Alessandra | Consigliere di Amministrazione | Intesa Sanpaolo ord. | | 147 (a) | | 147 (a) |

| Cognome e Nome | Carica | Società Partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (-) | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (-) |
|-----------------|--------------------------------|----------------------|---|--------------------------|-----------------------|---|
| Zamboni Daniele | Consigliere di Amministrazione | Intesa Sanpaolo ord. | 20.000 | 30.000 | | 50.000 |

(-) oppure data di inizio / fine carica, se diverse dal periodo di riferimento indicato
(a) azioni di pertinenza del coniuge
(b) azioni detenute indirettamente
(c) azioni derivanti da OPAS UBI

(*) di cui 268.353 azioni derivanti dal Sistema Incentivante 2017 quale quota upfront in azioni, di cui n. 62.634 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2016 e n. 49.638 azioni dal Sistema Incentivante 2015, quali quote differite in azioni

Tabella n. 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

| Numero altri dirigenti con Responsabilità Strategiche | Società Partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (*) | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (*) |
|---|----------------------|---|--------------------------|-----------------------|---|
| 19 (**) | Intesa Sanpaolo ord. | 4.536.511 | 1.222.042 (***) | 200.082 | 5.558.471 |

(*) Oppure data di inizio / fine carica, se diverse dal periodo di riferimento indicato.
(**) Numero totale degli altri Dirigenti con responsabilità strategica, ancorché non detentori di partecipazioni.
(***) di cui 747.510 azioni derivanti dal Sistema Incentivante 2017 quale quota upfront in azioni, di cui 102.523 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2015, 228.101 azioni dal Sistema Incentivante 2016 e 108.908 azioni dal Sistema Incentivante 2017, quali quote differite in azioni.

Informazioni quantitative ripartite per aree di business ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia

A livello di Gruppo, considerando pertanto tutti i dipendenti di ogni ordine e grado e gli addetti presso le controllate estere, la componente variabile complessivamente accantonata a bilancio per premiare i risultati 2020, comprensiva della parte di derivazione contrattuale (c.d. Premio Variabile di Risultato) e della quota di competenza relativa ai Piani a lungo termine in essere è pari a circa il 3% dei proventi operativi netti conseguiti dal Gruppo, lo 0,8% del patrimonio netto, lo 0,06% del totale attivo e il 9,3% del costo complessivo del lavoro.

Più in dettaglio, la componente variabile di cui sopra è costituita per il 44% dalle somme disponibili per la corresponsione dell'incentivo annuale, per il 17% dalle somme erogabili a titolo di premio aziendale (c.d. Premio Variabile di Risultato) e per il 39% dalla quota di competenza 2020 dei Piani a lungo termine in essere. La distribuzione delle somme accantonate a bilancio per il pagamento della componente variabile riferita ai risultati 2020 privilegia, come in passato, le risorse appartenenti ai settori di attività più esposti alle variabili di mercato (asset management, finanza e investment banking).

Con particolare riferimento al premio aziendale, si evidenzia che, pur a fronte della significativa riduzione di circa il 18% del bonus pool operata in seguito all'invito della Banca Centrale Europea agli intermediari affinché adottassero la massima prudenza nell'assegnazione dei premi di competenza 2020 a fronte del contesto macroeconomico determinato della pandemia da COVID-19, il Gruppo ha deciso di lasciare invariato l'ammontare di risorse finanziarie allocato per il Premio Variabile di Risultato, anche al fine di riconoscere il particolare sforzo profuso delle Reti per fornire un servizio pubblico essenziale al Paese nella situazione emergenziale.

| CONFRONTO TRA LA DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELL'ORGANICO, DEL COSTO FISSO E DELLA COMPONENTE VARIABILE 2020 | | | |
|--|----------|-------------------------------|---|
| | Organico | Costo Fisso Esercizio 2020 | Costo Componente Variabile Esercizio 2020 |
| Strutture Centrali (compresi Risk Taker Apicali) | 16% | 19% | 25% |
| Banca dei Territori | 49% | 56% | 32% |
| IMI Corporate & Investment Banking | 5% | 7% | 17% |
| Banche Estere | 25% | 9% | 10% |
| Private Banking | 4% | 6% | 10% |
| Insurance | 1% | 2% | 3% |
| Asset Management | 1% | 1% | 4% |

Informazioni quantitative ripartite tra le varie categorie del “personale più rilevante” ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia

(dati in migliaia di euro)

| Popolazione (al 31/12/2020) | Num. | Rapporto percentuale tra Retribuzione Variabile e Retribuzione Fissa | | Trattamento Economico Esercizio 2020 | | | Dettaglio Componente Variabile di breve periodo Esercizio 2020 | | | | Variabile di breve periodo differito di esercizi precedenti ¹ | | | Variabile di breve periodo differito e azioni up-front ² rivenienti da esercizi precedenti pagate nel corso del 2020 ³ |
|---|------------------|--|------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|---|--|------------------------------|----------------|-------------------------------|--|------------------------------------|--------------|--|
| | | Teorico | Effettivo ⁴ | Retrib. Fissa ^b | Retrib. Variabile di breve periodo | Retrib. Variabile di lungo periodo ^c | Up-front Cash | Up-front Azioni ^d | Differita Cash | Differita Azioni ^d | Maturato a seguito performance 2020 | Maturato negli esercizi successivi | Non Maturato | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Consigliere Delegato e CEO Direttore Generale (Messina Carlo) | 1 | Max 200% | 105% | 2.620 | 1.443 | 1.300 | 289 | 289 | 361 | 505 | 1.345 | 3.019 | | 1.189 |
| Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ¹ | 14 | Max 200% | 100% | 11.800 | 6.685 | 5.219 | 1.337 | 1.337 ^e | 1.671 | 2.340 ⁷ | 4.371 ⁸ | 10.975 ⁹ | | 3.906 |
| Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e ruoli assimilati ² | 5 | Max 33% | 30% | 4.530 | 284 | 1.095 | 284 | 0 | 0 | 0 | 141 | 93 | | 317 |
| Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo ³ | 499 ⁴ | Max 400% ⁵ Max 200% ⁵ Max 33% ⁵ | 58% | 130.853 | 52.911 | 24.810 | 21.538 | 12.122 ¹⁰ | 8.923 | 10.147 ¹¹ | 19.204 ¹² | 33.040 ¹³ | | 18.011 |

1 Sono esclusi n. 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche in quanto ricompresi tra i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo. I compensi si riferiscono a n. 14 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
2 I compensi si riferiscono anche a n. 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche di cui n.5 in essere al 31 dicembre 2020.
3 Risk Taker 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 singole Banche che non redigono proprie politiche di remunerazione predisposte ai sensi del Regulatory Technical Standards - RTS.
4 I compensi si riferiscono a n. 499 Risk Taker di Gruppo di cui n.6 cessati nel corso del 2020 e n.42 Risk Taker di Gruppo con permanenza nel perimetro ≥ 3 mesi ma non più identificati come Risk Taker al 31 dicembre 2020.
5 Massimi teorici differenziati in funzione del cluster di appartenenza: 400% per il personale della filiera "Investimenti" delle Società del risparmio gestito del Gruppo, 200% per i ruoli di Business/Governance (ove non in contrasto con la normativa locale), o 33% per le Funzioni Aziendali di Controllo o ruoli assimilati ai fini della Disciplina sulle Remunerazioni.
6 Di cui 78 mila euro assegnati in quote di OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia.
7 Di cui 136 mila euro assegnati in quote di OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia.
8 Di cui 320 mila euro assegnati in quote di OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) al precedente Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto ricopriva il ruolo di Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia.

⁹ Di cui 513 mila euro assegnati in quote di OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) al precedente Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto ricopriva il ruolo di Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia.

¹⁰ Di cui 625 mila euro assegnati in quote di OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) ai Risk Taker di Gruppo appartenenti a SGR significative come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia / di cui 70 mila euro assegnati in Certificati di VUB Banka e di cui 335 mila euro assegnati in azioni PBZ (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) ai Risk Taker di Gruppo colà operanti in conformità con la normativa locale che verranno sostituite, a seguito del delisting della Società, con azioni Intesa Sanpaolo al tasso di sostituzione che sarà deliberato dal Consiglio di Amministrazione o corrisposte direttamente in azioni Intesa Sanpaolo qualora il delisting avvenisse prima di tale assegnazione.

¹¹ Di cui 417 mila euro assegnati in quote di OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) ai Risk Taker di Gruppo appartenenti a SGR significative come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia / di cui 105 mila euro assegnati in Certificati di VUB Banka e di cui 223 mila euro assegnati in azioni PBZ (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) ai Risk Taker di Gruppo colà operanti in conformità con la normativa locale che verranno sostituite, a seguito del delisting della Società, con azioni Intesa Sanpaolo al tasso di sostituzione che sarà deliberato dal Consiglio di Amministrazione o corrisposte direttamente in azioni Intesa Sanpaolo qualora il delisting avvenisse prima di tale assegnazione.

¹² Di cui 425 mila euro assegnati in azioni UBI che verranno sostituite con azioni Intesa Sanpaolo al tasso di sostituzione pari a 2,143 deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2021 / di cui 1,164 mila euro assegnati in quote di OICR (anziché in azioni) ai Risk Taker di Gruppo appartenenti a SGR significative come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia / di cui 269 mila euro assegnati in Certificati di VUB Banka e di cui 397 mila euro assegnati in azioni PBZ (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) ai Risk Taker di Gruppo colà operanti in conformità con la normativa locale che verranno sostituite, a seguito del delisting della Società, con azioni Intesa Sanpaolo al tasso di sostituzione che sarà deliberato dal Consiglio di Amministrazione o corrisposte direttamente in azioni Intesa Sanpaolo qualora il delisting avvenisse prima di tale assegnazione.

¹³ Di cui 1.141 mila euro assegnati in azioni UBI che verranno sostituite con azioni Intesa Sanpaolo al tasso di sostituzione pari a 2,143 deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2021 / di cui 1.069 mila euro assegnati in quote di OICR (anziché in azioni) ai Risk Taker di Gruppo appartenenti a SGR significative come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia / di cui 81 mila euro assegnati in Certificati di VUB Banka e di cui 495 mila euro assegnati in azioni PBZ (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) ai Risk Taker di Gruppo colà operanti in conformità con la normativa locale che verranno sostituite, a seguito del delisting della Società, con azioni Intesa Sanpaolo al tasso di sostituzione che sarà deliberato dal Consiglio di Amministrazione o corrisposte direttamente in azioni Intesa Sanpaolo qualora il delisting avvenisse prima di tale assegnazione.

^a Il rapporto percentuale effettivo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa tiene conto di tutte le componenti della retribuzione, siano esse di breve o di lungo periodo, per quanto di competenza.

^b L'importo indicato nella colonna "Retribuzione Fissa" comprende anche i compensi eventualmente percepiti (e non riversati) quale membro del Consiglio di Amministrazione/Titolare di particolari cariche o come indennità di ruolo.

^c L'importo indicato comprende la quota annualizzata, relativa ai Piani a lungo termine POP e LECOIP 2.0.

^d Azioni Intesa Sanpaolo salvo ove diversamente specificato.

^e Gli importi indicati comprendono il valore delle quote in contanti ed il controvalore, al momento di definizione dell'incentivo, degli strumenti finanziari attribuiti al Management negli scorsi esercizi nell'ambito dei piani di incentivazione 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019 ancorché detti strumenti finanziari siano effettivamente attribuiti solo nei prossimi anni stante il periodo di retention e comunque subordinate, salvo casi specifici, alla permanenza in servizio.

^f Gli importi indicati si riferiscono ai Sistemi Incentivanti 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018.

Come si evince dalla tabella riportata nella pagina precedente, nel corso del 2020 sono stati liquidati importi rivenienti da bonus assegnati in esercizi precedenti. In particolare, sono state:

- liquidate quote in contanti rivenienti dai Sistemi Incentivanti 2014, 2016 e 2018
- consegnate quote in strumenti finanziari assegnate nell'ambito dei Sistemi Incentivanti 2015, 2016 e 2017.



Welcome bonus

Di seguito sono rappresentati gli importi definiti come welcome bonus, aventi come destinatari il personale assunto al fine di ricoprire una posizione da Risk Taker di Gruppo erogati in unica soluzione all'atto dell'assunzione nel corso del 2020, ai fini di favorire l'attraction. Si precisa che, non è stato attribuito alcun importo a titolo di welcome bonus al personale rientrante nel cluster dei Risk Taker Apicali di Gruppo (i.e. Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

| |
|-----------------------------|
| Welcome bonus: N. 1 |
| Risk Taker di Gruppo |
| N. 1 |
| Totale: 514.000 € |



Severance

Di seguito sono rappresentati:

- gli importi assegnati come severance nel corso del 2020 ai Risk Taker di Gruppo non appartenenti al cluster dei c.d. Risk Taker Apicali di Gruppo:

| | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| Severance | |
| Risk Taker di Gruppo | |
| N. 1 | |
| Totale: 600.000 € | |
| Di cui up-front → 240.000 € | Di cui differiti → 360.000 € |
| Cash: 120.000 € | Cash: 120.000 € |
| Strumenti finanziari: 120.000 € | Strumenti finanziari: 240.000 € |

Si precisa che, a nessun soggetto rientrante nel cluster dei Risk Taker Apicali di Gruppo (i.e. Dirigenti con Responsabilità Strategiche), è stato assegnato un importo a titolo di severance.

- le quote in contanti e/o in strumenti finanziari assegnate a titolo di severance nel corso degli esercizi precedenti a soggetti rientranti nel cluster dei Risk Taker di Gruppo, ivi ricomprendendo i Risk Taker Apicali di Gruppo (i.e. Dirigenti con Responsabilità Strategiche), e liquidate/consegnate nel corso del 2020:

| | |
|--|--|
| Severance: N. 24 QUOTE* in contanti/strumenti finanziari assegnate a: | |
| Dirigenti con Responsabilità Strategica | Risk Taker di Gruppo |
| N. 7 | N. 17 |
| Totale cash: 460.000 € | Totale cash: 90.000 € |
| Totale strumenti finanziari: 280.000 € | Totale strumenti finanziari: 426.400 € |

* Si precisa che le quote fanno riferimento a severance assegnate a 22 soggetti di cui 7 Risk Taker Apicali di Gruppo (i.e. Dirigenti con Responsabilità Strategiche) e 15 restanti Risk Taker di Gruppo



Personale la cui retribuzione complessiva riconosciuta risulta pari o superiore ad 1 milione di euro

| N. persone | Remunerazione complessiva* (€) |
|-------------------|---------------------------------------|
| 1 | tra 4 e 4,5 milioni |
| 1 | tra 2,5 e 3 milioni |
| 1 | tra 2 e 2,5 milioni |
| 2 | tra 1,5 e 2 milioni |
| 29 | tra 1 e 1,5 milioni |
| Totale: 34 | |

* Include la retribuzione fissa nonché quella variabile di competenza dell'anno

PARTE III - VERIFICHE DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SUL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Il Chief Audit Officer di Intesa Sanpaolo ha effettuato le previste verifiche, finalizzate ad analizzare le prassi operative seguite nella determinazione del sistema incentivante per l'esercizio 2020, in coerenza con le politiche e i profili applicativi deliberati dagli Organi e con le Disposizioni in materia emanate da Banca d'Italia.

Il piano delle verifiche è articolato in modo tale da riscontrare le fasi operative del processo: quantificazione e approvazione del sistema incentivante nelle sue componenti principali (fabbisogno economico, attestazione dei risultati conseguiti, determinazione del bonus pool, incentivazione dei Risk Takers Apicali e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo); effettiva erogazione degli incentivi, con particolare riferimento ai Risk Takers del Gruppo.

Come previsto, le politiche di remunerazione, le logiche del sistema incentivante, le modalità di finanziamento del bonus pool, le soglie di attivazione, le regole di individuazione dei Risk Takers e gli obiettivi assegnati ai Risk Takers Apicali sono stati approvati dagli Organi nel 2020, ciascuno per gli aspetti di competenza.

L'impianto è stato valutato conforme alla Normativa dalla Funzione di Compliance.

Per il 2020 è stato confermato l'impianto normativo del 2019, compresa la definizione della componente di remunerazione variabile del restante personale (PVR – oggetto di un accordo di 2° livello con le OO.SS.).

In aggiunta e in ossequio alle aspettative espresse dalla BCE nella comunicazione del 28 luglio 2020 avente a oggetto "*Remuneration policies in the context of the coronavirus (COVID-19) pandemic*", il Gruppo Intesa Sanpaolo, ad agosto 2020, ha previsto una decurtazione rilevante dei bonus di riferimento per l'esercizio 2020 (da corrispondersi nel mese di maggio 2021) destinati ai Risk Taker Apicali e ai Restanti Risk Taker.

È stata raggiunta la soglia definita dalle regole di attivazione del bonus pool di Gruppo, in coerenza con tutti gli obiettivi attesi: Utile Netto (positivo), Risultato Corrente Lordo (RCL), indicatori del RAF di Gruppo (CET1 e NSFR), rispetto dei limiti previsti per i rischi non finanziari, consentendone il finanziamento secondo i profili applicativi e le politiche.

I risultati conseguiti dai Risk Takers Apicali sono stati consuntivati, documentati in apposite schede ed approvati da parte degli Organi competenti.

In base ai riscontri sin qui svolti, il Chief Audit Officer esprime un giudizio di adeguatezza sulla prassi operativa seguita, in coerenza con le politiche ed i profili definiti.

Il piano di audit si completerà con le verifiche sulla correttezza delle fasi di effettiva erogazione degli incentivi (inclusa la componente differita), con particolare attenzione all'incentivazione dei Risk Takers, per accertarne l'allineamento con quanto approvato dagli Organi aziendali.

Ad integrazione di quanto riportato nella Relazione sulle remunerazioni presentata lo scorso 27 aprile 2020, come previsto, sono state verificate le successive fasi di erogazione degli incentivi per l'esercizio 2019 (inclusa la parte differita), sia su un campione del perimetro domestico che su quello estero, riscontrando la sostanziale coerenza con le politiche ed i profili applicativi approvati. Limitate aree di miglioramento residuali sono state indirizzate, come accertato anche dal più recente follow-up.

Appendice

Tabella n. 1: “Art. 5 - Codice di Corporate Governance”

| Principi e Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance | Riferimento pagina |
|--|---|
| <p>P. XV La politica per la remunerazione degli amministratori, dei componenti dell'organo di controllo e del top management è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della società e tiene conto della necessità di disporre, trattenerne e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella società.</p> | pag. 21, 22, 25, 37, 42, 53 |
| <p>P. XVI La politica per la remunerazione è elaborata dall'organo di amministrazione, attraverso una procedura trasparente.</p> | pag. 13 |
| <p>P. XVII L'organo di amministrazione assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.</p> | |
| <p>R. 25 L'organo di amministrazione affida al comitato remunerazioni il compito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) coadiuvarlo nell'elaborazione della politica per la remunerazione; b) presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; c) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance; d) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management. | pag. 14, 16, 25 |
| <p>Per disporre di persone dotate di adeguata competenza e professionalità, la remunerazione degli amministratori, sia esecutivi sia non esecutivi, e dei componenti dell'organo di controllo è definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente.</p> | |
| <p>R. 26 Il comitato remunerazioni è composto da soli amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti ed è presieduto da un amministratore indipendente. Almeno un componente del comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dall'organo di amministrazione in sede di nomina. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato remunerazioni in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.</p> | pag. 14 |
| <p>R. 27 La politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi e del top management definisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva; b) limiti massimi all'erogazione di componenti variabili; c) obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari; d) un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio; | pag. 17, 21, 25, 33, 37-39, 42, 53-55, 57-59, 61, 64, 71, 83-85 |

Principi e Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance

**Riferimento
pagina**

- e) le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società;

regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

- R. 28 I piani di remunerazione basati su azioni per gli amministratori esecutivi e il top management incentivano l'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine, prevedendo che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni. pag. 55, 57-59
- R. 29 La politica per la remunerazione degli amministratori non esecutivi prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari; tale compenso non è legato, se non per una parte non significativa, a obiettivi di performance finanziaria. pag. 16
- R. 30 La remunerazione dei membri dell'organo di controllo prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione. pag. 14
- R. 31 L'organo di amministrazione, in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o un direttore generale, rende note mediante un comunicato, diffuso al mercato ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito:
- a) all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, alla fattispecie che ne giustifica la maturazione (p.e. per scadenza della carica, revoca dalla medesima o accordo transattivo) e alle procedure deliberative seguite a tal fine all'interno della società;
 - b) all'ammontare complessivo dell'indennità e/o degli altri benefici, alle relative componenti (inclusi i benefici non monetari, il mantenimento dei diritti connessi a piani di incentivazione, il corrispettivo per gli impegni di non concorrenza od ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma) e alla tempistica della loro erogazione (distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella soggetta a meccanismi di differimento);
 - c) all'applicazione di eventuali clausole di restituzione (claw-back) o trattenimento (malus) di una parte della somma;
 - d) alla conformità degli elementi indicati alle precedenti lettere a), b) e c) rispetto a quanto indicato nella politica per la remunerazione, con una chiara indicazione dei motivi e delle procedure deliberative seguite in caso di difformità, anche solo parziale, dalla politica stessa;
 - e) informazioni circa le procedure che sono state o saranno seguite per la sostituzione dell'amministratore esecutivo o del direttore generale cessato.

Tabella n. 2: “Art. 123-bis – Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari”

| Art. 123-bis – Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari | Riferimento pagina |
|---|--------------------|
|---|--------------------|

1. La relazione sulla gestione delle società emittenti valori mobiliari ammessi alle negoziazioni

in mercati regolamentati contiene in una specifica sezione, denominata: «Relazione sul governo

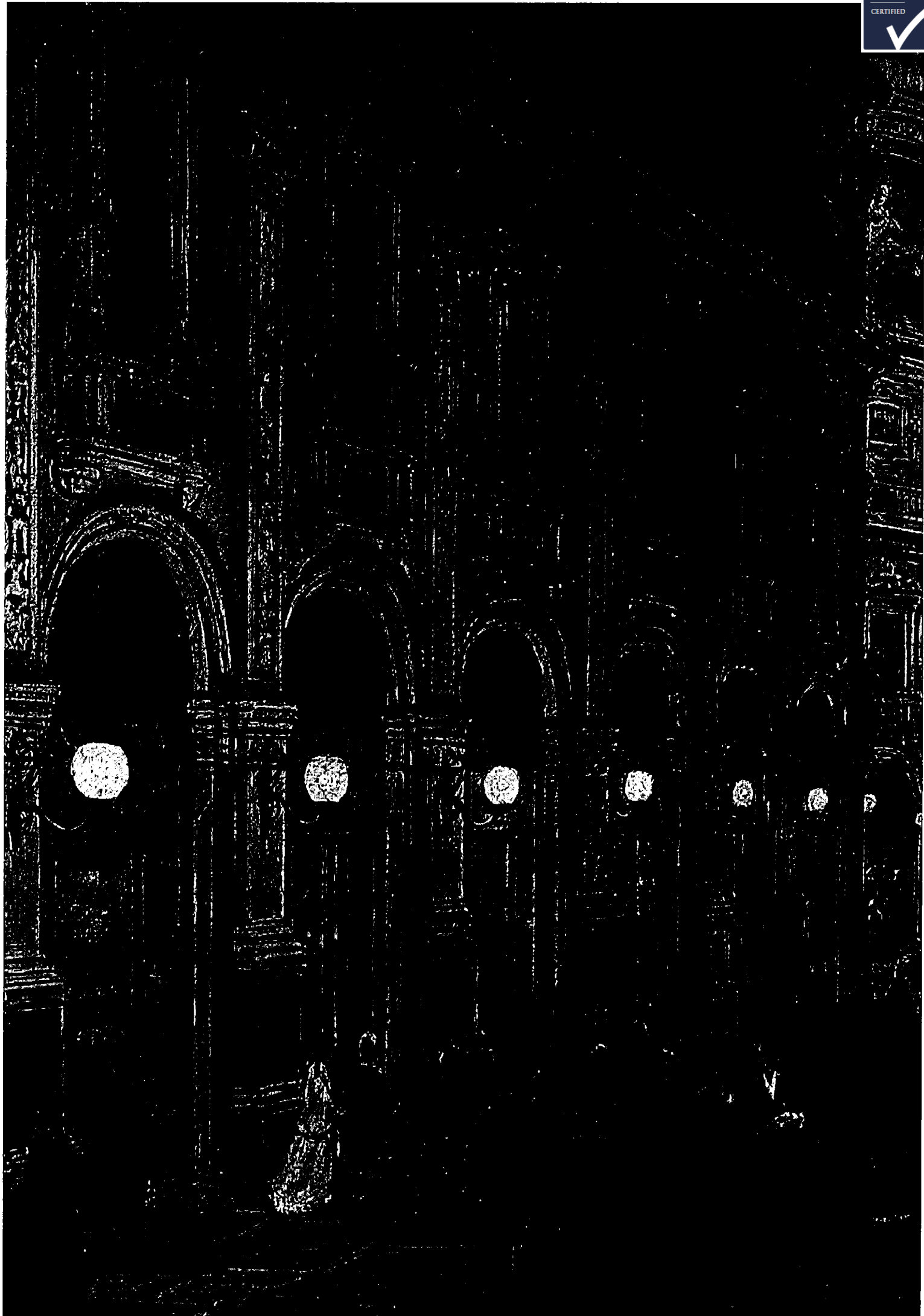
societario e gli assetti proprietari», informazioni dettagliate riguardanti:

- a) la struttura del capitale sociale, compresi i titoli che non sono negoziati su un mercato regolamentato di uno Stato comunitario, con l'indicazione delle varie categorie di azioni e, per ogni categoria di azioni, i diritti e gli obblighi connessi, nonché la percentuale del capitale sociale che esse rappresentano;
- b) qualsiasi restrizione al trasferimento di titoli, quali ad esempio limiti al possesso di titoli o la necessità di ottenere il gradimento da parte della società o di altri possessori di titoli;
- c) le partecipazioni rilevanti nel capitale, dirette o indirette, ad esempio tramite strutture piramidali o di partecipazione incrociata, secondo quanto risulta dalle comunicazioni effettuate ai sensi dell'articolo 120;
- d) se noti, i possessori di ogni titolo che conferisce diritti speciali di controllo e una descrizione di questi diritti;
- e) il meccanismo di esercizio dei diritti di voto previsto in un eventuale sistema di partecipazione azionaria dei dipendenti, quando il diritto di voto non è esercitato direttamente da questi ultimi;
- f) qualsiasi restrizione al diritto di voto, ad esempio limitazioni dei diritti di voto ad una determinata percentuale o ad un certo numero di voti, termini imposti per l'esercizio del diritto di voto o sistemi in cui, con la cooperazione della società, i diritti finanziari connessi ai titoli sono separati dal possesso dei titoli;
- g) gli accordi che sono noti alla società ai sensi dell'articolo 122;
- h) gli accordi significativi dei quali la società o sue controllate siano parti e che acquistano efficacia, sono modificati o si estinguono in caso di cambiamento di controllo della società, e i loro effetti, tranne quando sono di natura tale per cui la loro divulgazione arrecherebbe grave pregiudizio alla società; tale deroga non si applica quando la società ha l'obbligo specifico di divulgare tali informazioni sulla base di altre disposizioni di legge;
- i) gli accordi tra la società e gli amministratori, i componenti del consiglio di gestione o di sorveglianza, che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto; Pag. 17
- j) le norme applicabili alla nomina e alla sostituzione degli amministratori e dei componenti del consiglio di gestione e di sorveglianza, nonché alla modifica dello statuto, se diverse da quelle legislative e regolamentari applicabili in via suppletiva;
- k) l'esistenza di deleghe per gli aumenti di capitale ai sensi dell'articolo 2443 del codice civile ovvero del potere in capo agli amministratori o ai componenti del consiglio di gestione di emettere strumenti finanziari partecipativi nonché di autorizzazioni all'acquisto di azioni proprie.

[omissis]

Tabella n. 3: “Art. 123-ter – Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”

| Art. 123-ter - Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti | Riferimento pagina |
|---|--------------------|
| 1. Almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'assemblea prevista dall'articolo 2364-bis, secondo comma, del codice civile, le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico una relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla Consob con regolamento. | pag. 10 |
| 2. La relazione è articolata nelle due sezioni previste ai commi 3 e 4 ed è approvata dal consiglio di amministrazione. Nelle società che adottano il sistema dualistico la relazione è approvata dal consiglio di sorveglianza, su proposta, limitatamente alla sezione prevista dal comma 4, lettera b), del consiglio di gestione. | pag. 10 |
| 3. La prima sezione della relazione illustra in modo chiaro e comprensibile: | pag. 10 |
| a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo; | pag. 13, 21, 83 |
| b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. | pag. 13 |
| 3-bis. La politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società e illustra il modo in cui fornisce tale contributo. Fermo quanto previsto dal comma 3-ter, le società sottopongono al voto dei soci la politica di remunerazione di cui al comma 3 con la cadenza richiesta dalla durata della politica definita ai sensi del comma 3, lettera a), e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima. Le società attribuiscono compensi solo in conformità con la politica di remunerazione da ultimo approvata dai soci. In presenza di circostanze eccezionali le società possono derogare temporaneamente alla politica di remunerazione, purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della politica a cui si può derogare. Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. | pag. 10, 11 |
| 3-ter. La deliberazione prevista dal comma 3-bis è vincolante. Qualora l'assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-bis la società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. La società sottopone al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'assemblea prevista dall'articolo 2364-bis, secondo comma, del codice civile. | pag. 11 |
| 4. La seconda sezione della relazione, in modo chiaro e comprensibile e, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata, salvo quanto previsto dal regolamento emanato ai sensi del comma 8, per i dirigenti con responsabilità strategiche: | pag. 10 |
| a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento; | pag. 83 |



Art. 123-ter - Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Riferimento pagina

b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;

b-bis) illustra come la società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

5. Alla relazione sono allegati i piani di compensi previsti dall'articolo 114-bis ovvero è indicata nella relazione la sezione del sito Internet della società dove tali documenti sono reperibili.

6. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 2389 e 2409-terdecies, primo comma, lettera a), del codice civile, e dall'articolo 114-bis, l'assemblea convocata ai sensi dell'articolo 2364, secondo comma, ovvero dell'articolo 2364-bis, secondo comma, del codice civile, delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante. L'esito della votazione è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'articolo 125-quater, comma 2.

[omissis]

Tabella n. 4: Disposizioni di Banca di Italia in tema di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater “Politiche e prassi di remunerazioni” e 2-quater.1 “Politiche e prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito”

Disposizioni di Banca di Italia in tema di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” – Riferimento pagina Sezione X 1 – paragrafo 2-quater “Politiche e prassi di remunerazioni”

Il presente paragrafo disciplina le politiche e le prassi che gli intermediari adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni di natura prudenziale in materia di politiche e prassi di remunerazione⁵⁵.

Ai fini del presente paragrafo si definiscono:

- “remunerazione”, ogni forma di pagamento o beneficio (monetario o non monetario) corrisposto direttamente o indirettamente dall'intermediario al personale e ai terzi addetti alla rete di vendita;
- “prodotti”, le operazioni e i servizi che ricadono nell'ambito di applicazione del titolo VI del T.U.;
- “soggetti rilevanti”, il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica;
- “intermediari del credito”, i soggetti individuati nella sezione VII.

Gli intermediari adottano e applicano politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita: i) coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo; ii) ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili; iii) che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti. Gli intermediari assicurano che le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane siano coerenti con questi principi.

Pag. 21, 30-31, 37, 48, 50, 51, 53, 54, 64, 69-71

Gli intermediari tenuti a predisporre una politica di remunerazione ai sensi di altre disposizioni di vigilanza possono redigere un unico documento per dare attuazione anche alla disciplina prevista dal presente paragrafo, a condizione che sia data evidenza alle parti che danno attuazione alla presente disciplina.

Con riguardo al personale preposto alla valutazione del merito creditizio, le politiche e prassi di remunerazione assicurano la prudente gestione del rischio da parte dell'intermediario.

Per il personale preposto alla trattazione dei reclami le politiche e prassi di remunerazione prevedono indicatori che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

pag. 65

⁵⁵ Tali disposizioni sono contenute: per le banche, nella Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Parte I, Titolo IV, Capitolo 2); per gli intermediari finanziari iscritti nell'albo dell'articolo 106 del T.U., nella Circolare della Banca d'Italia n. 288 del 3 aprile 2015 (Titolo III, Capitolo 1).

Disposizioni di Banca di Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater.1 "Politiche e prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito"⁵⁶ **Riferimento pagina**

Gli intermediari adottano e applicano politiche e prassi di remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito che tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti. A questo fine, gli intermediari assicurano che:

- a) la remunerazione non determini incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti; pag. 30, 33, 48
- b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti; gli intermediari adottano opportuni accorgimenti per presidiare questo rischio; pag. 30-31, 37, 48, 50, 51, 64
- c) la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito:
 - i. sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi⁵⁷; pag. 30-31, 48, 50, 51, 64
 - ii. non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti (es., perché particolarmente vantaggiosi per l'intermediario ovvero per i soggetti rilevanti o per gli intermediari del credito), quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente; pag. 30-31, 48, 50, 51, 63, 64
 - iii. sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione; pag. 21, 33
 - iv. sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario. pag. 31, 53, 54, 65, 69-71

Le politiche di remunerazione elaborate ai sensi del presente sotto-paragrafo includono, oltre ai profili di cui alle lettere a), b) e c), anche: i) l'illustrazione degli obiettivi che esse perseguono; ii) l'indicazione del numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti⁵⁸. Pag. 21, 24

Le politiche di remunerazione sono adeguatamente documentate e la relativa documentazione è conservata per un periodo non inferiore a cinque anni. La documentazione include anche l'illustrazione delle modalità con cui le politiche sono state attuate, con particolare riguardo all'applicazione dei criteri per la determinazione della componente variabile della remunerazione, ove prevista.

Gli intermediari informano in modo chiaro e comprensibile i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito sulle politiche e prassi di remunerazione a essi applicabili, prima che questi siano preposti all'offerta dei prodotti. Le politiche e le prassi di remunerazione sono in ogni caso facilmente accessibili ai soggetti rilevanti e agli intermediari del credito.

⁵⁶ Il presente sotto-paragrafo dà attuazione agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea concernenti le politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio del 13 dicembre 2016.

⁵⁷ In particolare, la remunerazione variabile non può basarsi solo sul raggiungimento di obiettivi quantitativi legati alla vendita dei prodotti, ma tiene conto anche di altri criteri (es., fidelizzazione e livello di soddisfazione della clientela).

⁵⁸ Per i soggetti rilevanti, l'indicazione riporta in maniera distinta il numero dei soggetti che offrono prodotti ai clienti interagendo con questi ultimi e dei soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica.

Disposizioni di Banca di Italia in tema di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater.1 “Politiche e prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito”⁵⁹ **Riferimento pagina**

Le politiche e le prassi di remunerazione sono adottate dall'organo con funzione di supervisione strategica – o, se l'individuazione di quest'ultimo non è richiesta dalla regolamentazione applicabile, dall'organo di amministrazione – che è anche responsabile della loro corretta attuazione e di eventuali modifiche alle stesse. Ai fini dell'adozione delle politiche di remunerazione, l'organo si avvale del contributo del comitato remunerazioni (ove istituito), della funzione risorse umane e delle funzioni aziendali di controllo⁶⁰. Sez. I, par. 1

Gli intermediari sottopongono le politiche e prassi di remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a riesame almeno annuale, anche allo scopo di assicurare una periodica valutazione dell'adeguatezza dei presidi adottati a fronte dei rischi di cui alla lettera b) del presente sotto-paragrafo; a questi fini, è previsto un coinvolgimento della funzione di conformità o, in sua assenza, dell'internal audit. Quando, all'esito del riesame, emergono lacune o profili di inadeguatezza nelle politiche e nelle prassi di remunerazione, queste sono prontamente modificate.

⁵⁹ Il presente sotto-paragrafo dà attuazione agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea concernenti le politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio del 13 dicembre 2016.

⁶⁰ La funzione di compliance, tra l'altro, attesta la conformità delle politiche di remunerazione alle disposizioni del presente paragrafo.

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

Remunerazioni:

- b) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione non vincolante sulla Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata ad approvare con voto consultivo, ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 come modificato dal D.Lgs. 49/2019, la Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 marzo 2021.

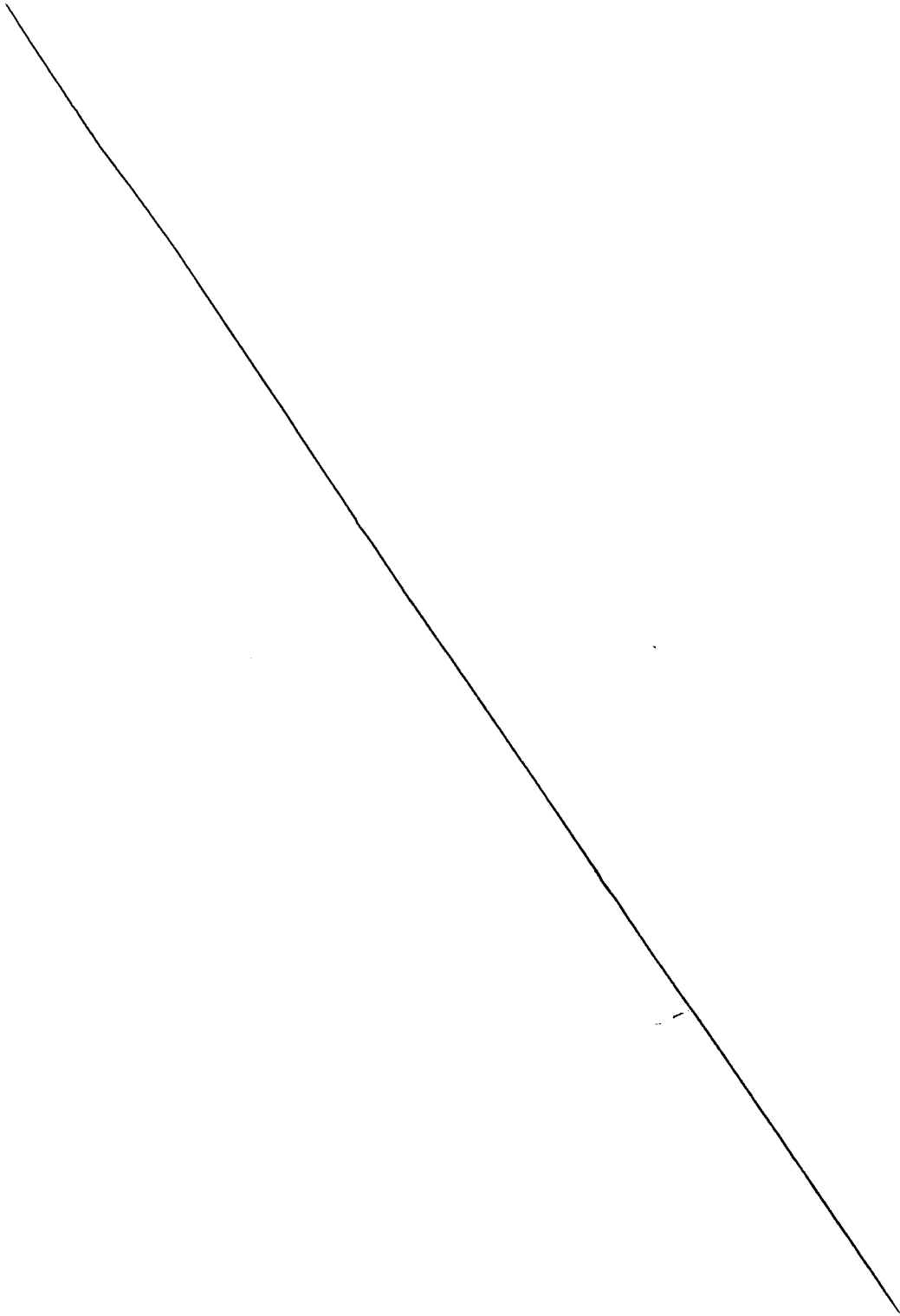
La Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020 fornisce un'adeguata rappresentazione di tutte le voci che compongono la remunerazione nonché illustra i compensi corrisposti – in coerenza e in applicazione delle Politiche di Remunerazione 2020 approvate da codesta Assemblea il 27 aprile 2020 - nell'esercizio 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale e CEO e, in forma aggregata, ai dirigenti con responsabilità strategiche.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti - alla quale si fa pertanto rinvio per ogni dettaglio - è a disposizione del pubblico, secondo quanto previsto dalla vigente normativa, presso la Sede sociale, nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo www.emarketstorage.com) e nel sito internet group.intesasanpaolo.com.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a approvare, con voto consultivo, l'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020 come rappresentata nella Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

23 marzo 2021

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



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

Remunerazioni:

- c) Estensione dell'innalzamento dell'incidenza della remunerazione non ricorrente sulla remunerazione ricorrente nell'ambito dell'offerta di reclutamento destinata ai Consulenti Finanziari di nuovo ingresso nel Gruppo Intesa Sanpaolo

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare in merito alla proposta di estendere l'innalzamento dell'incidenza della remunerazione non ricorrente sulla remunerazione ricorrente nell'ambito dell'offerta di reclutamento destinata ai Consulenti Finanziari di nuovo ingresso nel Gruppo Intesa Sanpaolo sino al 2:1, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (Titolo IV - Capitolo 2 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 come successivamente modificata e integrata – le "**Disposizioni di Vigilanza**").

Tale proposta, come di seguito illustrato nel dettaglio, si fonda su esigenze di allineamento della remunerazione non ricorrente assegnata a Consulenti Finanziari di nuovo ingresso alle previsioni normative introdotte nel 2018, in un'ottica di *attraction* dei migliori talenti e di acquisizione e mantenimento di nuove masse, anche al fine di sostenere la crescita e lo sviluppo delle Reti operanti nel Gruppo.

(i) Funzione di appartenenza e numero dei nuovi potenziali beneficiari per cui si propone l'innalzamento del rapporto tra la remunerazione non ricorrente sulla remunerazione ricorrente fino a 2:1

I potenziali beneficiari della proposta sono i Consulenti Finanziari (*i.e.* liberi professionisti muniti di un mandato di agenzia per svolgere l'offerta fuori sede) delle Società del Gruppo e, più in particolare, quelli del Gruppo Fideuram destinatari dell'offerta di reclutamento finalizzata a incentivare l'acquisizione di nuove masse.

Tenendo conto del dato medio annuale di inserimenti di nuovi Consulenti Finanziari, il proposto innalzamento del rapporto tra la remunerazione non ricorrente (equiparata ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza alla remunerazione variabile) e quella ricorrente (equiparata ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza alla remunerazione fissa) si applicherebbe, ogni anno, a circa 240 nuove risorse del Gruppo.

(ii) Razionali sottostanti la proposta di aumento

Il suddetto innalzamento del rapporto tra la remunerazione non ricorrente e ricorrente è motivato da esigenze di:

- allineamento dell'offerta di reclutamento alle novità introdotte in tema di entry bonus dall'aggiornamento del 2018 delle Disposizioni di Vigilanza; nonché
- di *attraction* di nuovi Consulenti Finanziari fondamentali per la crescita e lo sviluppo delle Reti in quanto, pur rappresentando in media solo il 4% della Rete, questi incidono significativamente sulla raccolta netta totale media annua del Gruppo.

In particolare, si precisa che, fino all'aggiornamento del 2018 delle Disposizioni di Vigilanza, il Gruppo prevedeva l'assegnazione di un *entry bonus*, corrisposto cash e up-front dopo un periodo di

osservazione, senza vincoli di cap. Con l'aggiornamento del 2018, il Regolatore, diversamente, ha previsto che l'*entry bonus* concorra al cap salvo che sia erogato in un'unica soluzione al momento del reclutamento. Tuttavia, il pagamento al momento del reclutamento non consentirebbe di verificare l'acquisizione di nuove masse e, pertanto, si è ritenuta necessaria la revisione dell'offerta di reclutamento proprio per garantire tale verifica.

Inoltre, come già sopra rappresentato, essendo il reclutamento uno dei pilastri della crescita e dello sviluppo, assume primaria importanza per le Reti dotarsi di efficaci strumenti di *attraction* dei migliori Consulenti Finanziari non dipendenti, offrendo dal momento dell'inserimento e fino alla verifica dell'effettiva acquisizione di nuove masse (circa 24-36 mesi dall'instaurazione del rapporto di agenzia, i.e. "periodo di reclutamento") un pacchetto di remunerazione attrattivo. A tal riguardo si evidenzia che, posto che nel periodo di reclutamento la remunerazione ricorrente dei Consulenti Finanziari non dipendenti tende ad avere un valore contenuto e ad accrescersi solo nel tempo, ove il cap fosse mantenuto al 100%, la componente non ricorrente rischierebbe di essere insufficiente ad assicurare il riconoscimento dello sforzo di acquisizione di nuove masse da parte del Consulente Finanziario anche rispetto alle prassi sin qui seguite dal settore e, all'interno di questo, da quegli operatori che, in quanto di dimensioni più ridotte, continueranno a beneficiare di deroghe rispetto a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza.

Si specifica, infine, che la corresponsione della componente non ricorrente avverrà secondo modalità più stringenti (es. incremento del periodo di differimento al superamento del rapporto di una volta la remunerazione ricorrente) e, comunque, nel rispetto delle condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione tempo per tempo vigenti (*inter alia*, condizioni di attivazione, condizioni di accesso individuale e condizioni di *malus*).

(iii) Analisi dell'impatto sul rispetto della normativa prudenziale

L'innalzamento del rapporto tra la remunerazione non ricorrente e ricorrente per i Consulenti Finanziari di nuovo ingresso destinatari dell'offerta di reclutamento al 2:1 garantisce, in ogni caso, il rispetto della normativa prudenziale, inclusa quella relativa ai fondi propri, da parte del Gruppo.

In particolare, si osserva che il proposto incremento:

- impatterebbe un numero molto limitato di persone (i.e. circa 240 all'anno);
- sarebbe neutrale rispetto ai costi in quanto non ne comporterebbe di aggiuntivi rispetto a quelli storicamente sostenuti nella fase di reclutamento di nuovi Consulenti Finanziari e, anzi, potrebbe condurre a un loro contenimento; e
- non avrebbe un impatto sui fondi propri, giacché si stima che:
 - o la componente non ricorrente dovrà essere corrisposta parzialmente in strumenti finanziari solo ad un numero molto limitato di Consulenti Finanziari (i.e. coloro i quali percepiranno un "importo particolarmente elevato"¹ di remunerazione non ricorrente);
 - o in ogni caso, nell'ipotesi solo teorica e irrealistica in cui tutti i nuovi reclutati percepiscano una quota di remunerazione non ricorrente in strumenti finanziari (con conseguente riduzione dei fondi propri a seguito di acquisto di azioni proprie al servizio di tale remunerazione), tale quota annualmente sarebbe pari a circa 20 milioni di Euro, con una possibile riduzione del CET1 pari a - 0,6 basis points² (massimo rischio prudenziale teorico).

Inoltre, verrebbe garantita la stretta correlazione tra la componente non ricorrente e la tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità tramite il collegamento a vari livelli con il RAF di Gruppo Intesa Sanpaolo e Gruppo Fideuram. In particolare, troverebbero applicazione le disposizioni delle Politiche di Remunerazione che prevedono, quali condizioni di attivazione della componente non ricorrente della remunerazione (cd. gate), il rispetto dei limiti di CET1 (condizione patrimoniale) e di Net Stable Funding Ratio (NSFR condizione di liquidità) previsti nel RAF di Gruppo Intesa Sanpaolo e

¹ 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 €.

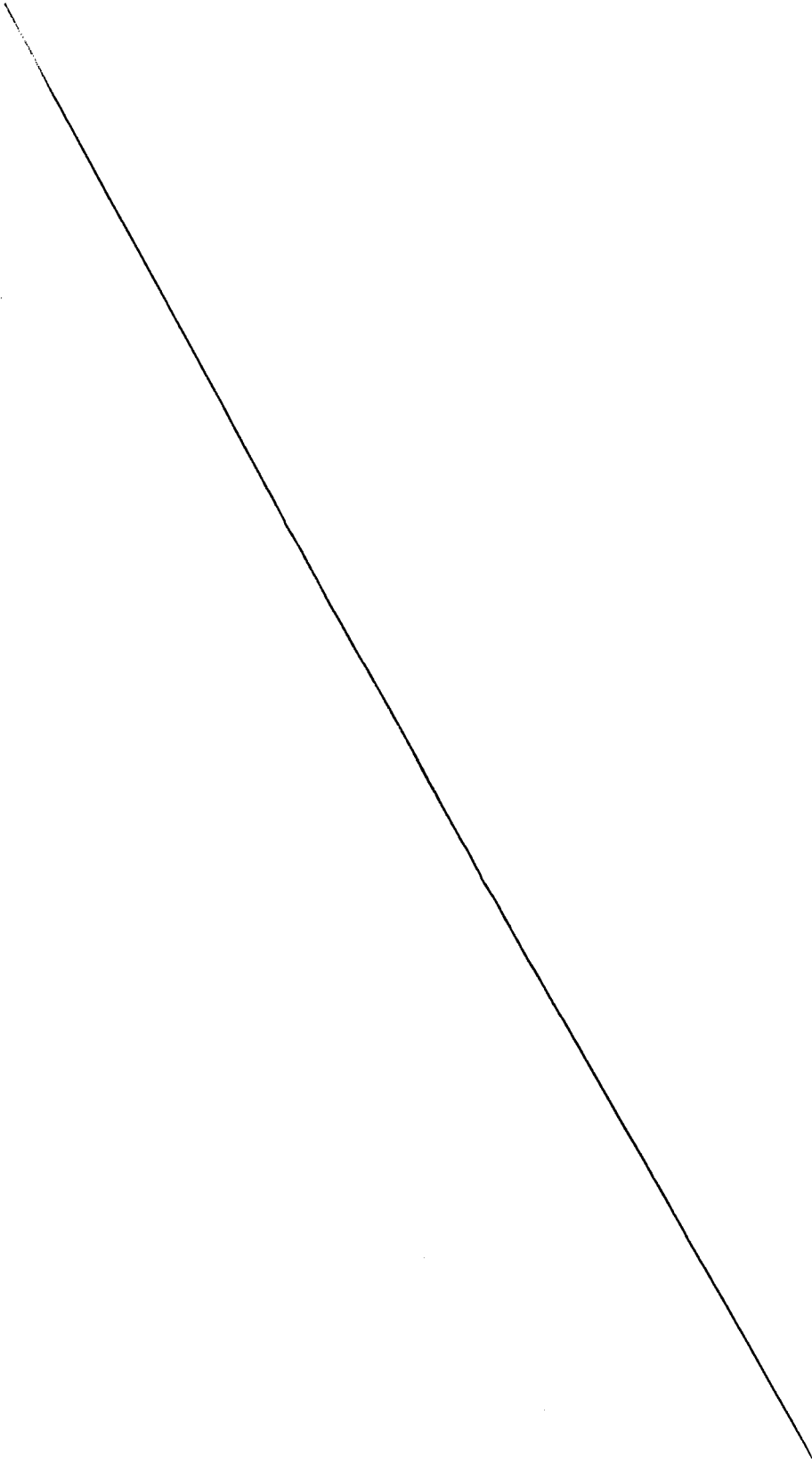
² Tale impatto è stato calcolato con dati aggiornati a dicembre 2020.

Gruppo Fideuram. Alle medesime condizioni è assoggettata altresì l'erogazione delle eventuali quote differite della remunerazione non ricorrente riconosciuta (cd. condizioni di *malus*).

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la proposta di estensione dell'innalzamento dell'incidenza della remunerazione non ricorrente sulla remunerazione ricorrente nell'ambito dell'offerta di reclutamento destinata ai Consulenti Finanziari di nuovo ingresso nel Gruppo Intesa Sanpaolo fino ad un massimo di 2:1.

23 marzo 2021

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



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

Remunerazioni:

d) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2021 basato su strumenti finanziari

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito al Sistema di Incentivazione 2021 (successivamente anche "Sistema") del Gruppo Intesa Sanpaolo, destinato ai Risk Taker¹ che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità"², ai percettori di un importo "particolarmente elevato"³ e a coloro i quali, tra Manager o Professional non Risk Taker, maturino bonus di importo superiore sia alla c.d. "soglia di materialità" (cd. Rilevanti) sia al 100% della retribuzione fissa.

Tale Sistema prevede il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo⁴ da acquistare sul mercato, come richiesto dalle Disposizioni in tema di remunerazioni, previa Vostra specifica autorizzazione.

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.

Inoltre, da ultimo, i regolatori pongono sempre maggiore attenzione al tema della gestione – tramite adeguate politiche di remunerazione e incentivazione - dei rischi di sostenibilità ambientale, sociale e di *governance* nel settore finanziario.

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

¹ Si intendono sia i Risk Taker di Gruppo sia i cosiddetti Risk Taker di Legal Entity appartenenti alle Banche di dimensioni maggiori o complessità operativa, ivi incluse le Banche quotate nonché quelle significative ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento (UE) n. 1024/2013 ("RMVU"), e alle Banche intermedie.

² In particolare:

- per i Risk Taker, in conformità con la normativa applicabile, la soglia di materialità è pari a 50.000€ o un terzo della remunerazione totale;
- per il Middle Management e i Professional, in continuità con le prassi del Gruppo, la soglia di materialità è pari a 80.000€ oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante".

³ 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 €.

⁴ 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.

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. I sistemi e le prassi di remunerazione sono stati inoltre inclusi 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, su proposta dell'EBA, ha emanato il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 contenente le "norme tecniche di regolamentazione" (Regulatory Technical Standards - RTS), relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker") destinate a integrare la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. CRD IV), con decorrenza dal 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, l'EBA, sulla base delle previsioni contenute nella CRD IV, ha pubblicato l'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.

Successivamente, il 12 novembre 2018 la Banca d'Italia ha pubblicato il 25° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 per recepire le "Guidelines on sound remuneration policies" pubblicate dall'EBA.

Nel 2019 sono stati emanati la Direttiva (UE) 2019/878 (cd. CRD V) che modifica la CRD IV, il cui recepimento nell'ordinamento italiano doveva avvenire entro il 28 dicembre 2020, nonché il Regolamento (UE) 2019/876 (cd. CRR II), che modifica il CRR I. In applicazione di quanto disposto nell'ambito della CRD V, sono in corso di revisione da parte dell'EBA le norme tecniche di regolamentazione (RTS) che specificano i criteri per l'identificazione dei cosiddetti Risk Taker (RTS) (in particolare, l'EBA ha sottoposto la bozza finale di Revised RTS in materia alla Commissione Europea che, tuttavia, deve ancora adottare il relativo Regolamento Delegato) nonché le "Guidelines on sound remuneration policies".

Infine, a novembre 2020, ai fini del recepimento della CRD V e delle nuove Guidelines on sound remuneration policies, la Banca d'Italia ha pubblicato il Documento di Consultazione sulle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari". Allo stato attuale non è ancora pubblicata la versione definitiva di tali Disposizioni.

Il Sistema proposto risulta pienamente coerente con le suddette disposizioni normative, con particolare riferimento a:

- l'individuazione dei cosiddetti Material Risk Taker, ovvero coloro le cui scelte incidono in modo significativo sul profilo di rischio della banca, ai quali devono essere applicate specifiche regole retributive in termini di corresponsione del compenso variabile;
- il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione, opportunamente bilanciata;
- la struttura della componente variabile, 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 elevato⁵), per un

⁵ 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 €.

periodo non inferiore a 4 – 5 anni⁶;

- 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*)⁷;
- 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.

Si evidenzia che a fronte del quadro macroeconomico conseguente alla pandemia da COVID-19, il Gruppo, come raccomandato dalle Autorità di Vigilanza, adotta massima prudenza nella definizione dei premi maturabili dai Risk Taker per l'esercizio corrente che si traduce in una riduzione contingente della quota massima (pari a circa -40%) di remunerazione variabile maturabile nell'ambito del Sistema di Incentivazione 2021. Tuttavia, qualora il contesto macroeconomico migliori, i risultati del Gruppo si confermino almeno in linea con le previsioni di budget e le Autorità di Vigilanza non rinnovino le raccomandazioni alla moderazione sulla remunerazione variabile destinata ai Risk Taker (al momento in vigore fino al 30 settembre), il Gruppo si riserva di rivedere in corso d'anno i premi maturabili dai Risk Taker fino al ripristino dei livelli previsti ordinariamente.

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 del Sistema di Incentivazione sono illustrate in dettaglio nell'apposito Documento Informativo di seguito riportato, di cui la presente relazione costituisce parte integrante.

A tale riguardo il Sistema è da considerarsi "di particolare rilevanza" in quanto rivolto, tra gli altri, a soggetti che svolgono funzioni di direzione e, più in generale, a Dirigenti con Responsabilità Strategiche che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Sistema di Incentivazione Annuale 2021 basato su strumenti finanziari nei termini illustrati.

23 marzo 2021

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

⁶ Si precisa che, in conformità alla normativa applicabile, la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni per tutti i Risk Taker Apicali di Gruppo e per i risk taker cd. apicali (i.e. i consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, e i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo) appartenenti alle Banche di dimensioni maggiori o complessità operativa, ivi incluse le Banche quotate nonché quelle significative ai sensi dell'art. 6(4) RMVU.

⁷ Si precisa che, in conformità alla normativa vigente e in attesa della pubblicazione delle versioni definitive delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e delle Guidelines on sound remuneration dell'EBA, per tutti i Risk Taker Apicali del Gruppo più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari.

DOCUMENTO INFORMATIVO

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

relativo al

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE ANNUALE 2021
BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

23 marzo 2021

Premessa

Il Documento Informativo è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informazione sul Sistema di Incentivazione Annuale 2021 basato su strumenti finanziari (di seguito il "**Sistema**"), in ossequio a quanto previsto dall'art. 84-bis, comma 1 del Regolamento Emittenti.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico nei termini previsti presso la sede legale di INTESA SANPAOLO, in Torino, Piazza San Carlo, 156, nonché nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo www.emarketstorage.com) e nel sito internet group.intesasanpaolo.com (sezione "Governance"/"Assemblea degli Azionisti"), nel quale sono reperibili ulteriori informazioni. La pubblicazione del Documento Informativo ha formato oggetto di comunicato al mercato.

L'Assemblea ordinaria chiamata a deliberare circa l'approvazione del Sistema è stata convocata per il 28 aprile 2021 (in unica convocazione).

Soggetti destinatari

Il Sistema è rivolto ai Risk Taker¹ che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità"², identificati in base alle "Regole per l'individuazione del personale più rilevante" ai sensi dei Regulatory Technical Standards - RTS³, ai percettori di un importo "particolarmente elevato"⁴, nonché al Middle Management e ai Professional non Risk Taker, percettori di eventuali bonus di importo superiore sia alla c.d. "soglia di materialità" (cd. Rilevanti) sia al 100% della retribuzione fissa.

Per quanto qui di rilievo, si precisa che attualmente sono stati identificati 448 Risk Taker di Gruppo⁵ e 261 Risk Taker di Legal Entity nelle Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, ivi incluse le Banche quotate nonché quelle significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU e nelle Banche intermedie⁶.

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;
- Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI Corporate & Investment Banking;
- Responsabili delle Direzioni Centrali a riporto diretto del Consigliere Delegato;
- Responsabile della Direzione Centrale Amministrazione e Fiscale in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari

Nel novero dei beneficiari del Sistema 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

Il Sistema ha 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

¹ Si intendono sia i Risk Taker di Gruppo sia i cosiddetti Risk Taker di Legal Entity appartenenti a Banche di dimensioni maggiori o complessità operativa, ivi incluse le Banche quotate nonché quelle significative ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento (UE) n. 1024/2013 ("RMVU") e intermedie.

² In particolare:

- per i Risk Taker, in conformità con la normativa applicabile, la soglia di materialità è pari a 50.000€ o un terzo della remunerazione totale;
- per il Middle Management e i Professional, in continuità con le prassi del Gruppo, la soglia di materialità è pari a 80.000€ oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante".

³ 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.

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 €.

⁵ Non rientrano tra i Risk Taker di Gruppo destinatari di Sistemi Incentivanti basati su azioni Intesa Sanpaolo:

- 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;
- i Risk Taker di Gruppo individuati in VUB (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 dalla Società di appartenenza (i.e. Certificati VUB);
- 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.

⁶ Non rientrano tra tali Risk Taker di Legal Entity destinatari di Sistemi Incentivanti basati su azioni Intesa Sanpaolo:

- i membri non esecutivi del 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;
- i Risk Taker di Legal Entity identificati in VUB che, parimenti a quanto previsto per i Risk Taker di Gruppo, sono destinatari di strumenti finanziari emessi dalla Società di appartenenza.

termine, inclusi anche obiettivi di sostenibilità ambientale, culturale e sociale, 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 *toto* o in parte in strumenti finanziari, rafforzano l'allineamento tra i comportamenti del Management e gli interessi degli Azionisti, consentendo inoltre la diretta partecipazione dei dirigenti al rischio d'impresa.

L'articolazione del meccanismo incentivante è altresì funzionale al rispetto delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia, 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 del Sistema.

Si evidenzia che a fronte del quadro macroeconomico conseguente alla pandemia da COVID-19, il Gruppo, come raccomandato dalle Autorità di Vigilanza, adotta massima prudenza nella definizione dei premi maturabili dai Risk Taker per l'esercizio corrente che si traduce in una riduzione contingente della quota massima (pari a circa -40%) di remunerazione variabile maturabile nell'ambito del Sistema di Incentivazione 2021. Tuttavia, qualora il contesto macroeconomico migliori, i risultati del Gruppo si confermino almeno in linea con le previsioni di budget e le Autorità di Vigilanza non rinnovino le raccomandazioni alla moderazione sulla remunerazione variabile destinata ai Risk Taker (al momento in vigore fino al 30 settembre), il Gruppo si riserva di rivedere in corso d'anno i premi maturabili dai Risk Taker fino al ripristino dei livelli previsti ordinariamente.

Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

Il Sistema di Incentivazione in proposta è soggetto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il 28 aprile 2021 in unica convocazione, su proposta del Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2021.

In particolare, si precisa che:

- il Consiglio di Amministrazione ha approvato il meccanismo di finanziamento di tale Sistema il 23 marzo 2021, 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 2020 e febbraio 2021);
- il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo nelle date delle riunioni del Comitato Remunerazioni è oscillato da un minimo di € 1,4651 (quotazione del 02/11/2020) a un massimo di € 2,1626 (in data 25/02/2021);
- le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2021 di Intesa Sanpaolo sono sottoposte, su proposta del Consiglio di Amministrazione, all'approvazione di codesta Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2021.

Tra i potenziali beneficiari del Sistema vi è il CEO in qualità di Direttore Generale di Intesa Sanpaolo. Tutte le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione inerenti al Sistema e alla sua attuazione sono adottate nel rispetto delle previsioni legislative, regolamentari e aziendali in materia di conflitti di interessi.

Con riferimento al Sistema, 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 che avranno anche l'incarico di procedere alla eventuale cessione delle azioni che dovessero eccedere l'effettivo fabbisogno.

La Struttura del Chief Operating Officer ha il compito di gestire il Sistema supportando il Chief Executive Officer e il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione dei provvedimenti necessari a dare attuazione al Sistema stesso e avvalendosi, a tal fine, della collaborazione di altre funzioni aziendali per le attività di rispettiva competenza.

Le caratteristiche degli strumenti finanziari da attribuire

Il Sistema prevede per tutti i beneficiari sopra individuati - ad eccezione dei Risk Taker Apicali di Gruppo che maturino un premio superiore al 100% della remunerazione fissa, dei percettori di una remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato"⁷ indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza e dei Risk Taker di Legal Entity di banche intermedie 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 di Gruppo 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 di Gruppo 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 intermedie 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.

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

In particolare, per i Risk Taker Apicali di Gruppo 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 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (40%) | 20% | | | 4% | 4% | 12% |
| STRUMENTI FINANZIARI (60%) | 20% | 12% | 12% | 8% | 8% | |

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 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (45%) | 20% | | 4% | 4% | 5% | 12% |
| STRUMENTI FINANZIARI (55%) | 20% | 12% | 8% | 8% | 7% | |

Per i Risk Taker cd. apicali⁸ delle Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, ivi incluse le

⁷ 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 €.

⁸ Si intendono i consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.

Banche quotate nonché quelle significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU, sono previsti i seguenti due schemi, a seconda dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa:

3. **Schema 3:** nel caso in cui la remunerazione variabile sia **superiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) e per il 50% (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 25% | | 5% | 5% | 5% | 10% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | 25% | 10% | 5% | 5% | 5% | |

4. **Schema 4:** nel caso in cui la remunerazione variabile sia **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, 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 5 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 30% | | 4% | 4% | 4% | 8% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | 30% | 8% | 4% | 4% | 4% | |

Per i restanti segmenti di personale che non maturano una remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato", sono previsti i seguenti ulteriori quattro 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:

5. **Schema 5:** per gli altri Risk Taker di Gruppo o Risk Taker di Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, ivi incluse le Banche quotate nonché quelle significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU, che maturano una remunerazione variabile superiore al 100% della retribuzione fissa e superiore alla "soglia di materialità", la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) e per il 50% (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 4 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|-----------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|
| CONTANTI (50%) | 25% | | 6,25% | 6,25% | 12,5% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | 25% | 12,5% | 6,25% | 6,25% | |

6. **Schema 6:** per gli altri Risk Taker di Gruppo o Risk Taker di Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, ivi incluse le Banche quotate nonché quelle significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU, che maturano una remunerazione variabile pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa e superiore alla "soglia di materialità", 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 4 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

| SCHEMA DI MATURAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 30% | | 5% | 5% | 10% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | 30% | 10% | 5% | 5% | |

7. **Schema 7:** per il Middle Management e i Professional che maturano una remunerazione variabile

superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa, 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 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|
| CONTANTI (50%) | 30% | | 7% | 13% |
| STRUMENTI FINANZIARI (50%) | 30% | 13% | 7% | |

8. Schema 8: per i Risk Taker di Legal Entity di Banche intermedie che maturano una remunerazione variabile superiore alla "soglia di materialità", 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------------|------|------|------|
| CONTANTI (70%) | 45% | 5% | 20% |
| STRUMENTI FINANZIARI (30%) | 15% | 15% | |

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 di cui sopra 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 a partire dal 2023 (con riferimento alla parte upfront) e sino al 2027 (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 il presente Sistema

e della quota di competenza dell'anno rinveniente dal Piano POP⁹, 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 fissa¹⁰.

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.

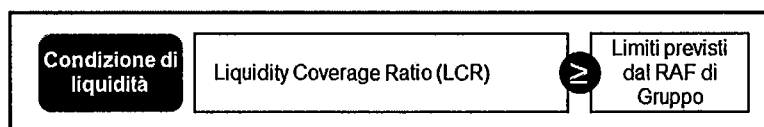
I principi di solidità patrimoniale, liquidità e sostenibilità finanziaria sono assicurati, in ottemperanza a quanto richiesto del Regolatore, da condizioni preliminari previste sia a livello di Gruppo sia a livello di Legal Entity come rappresentato dallo schema seguente:

| | | | Gruppo | Legal Entity |
|--|--|---|--------|--------------|
| Condizione di solidità patrimoniale | Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio | ≥ | ✓ | ✓ |
| Condizione di liquidità | Net Stable Funding Ratio (NSFR) | ≥ | ✓ | ✓ |
| Condizione di sostenibilità | Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo | > | ✓ | * ✓ |

*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 attivazione dei sistemi incentivanti per il personale del Gruppo¹¹.

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



L'importo complessivamente spettante è attribuito annualmente, nel rispetto del bonus pool di Gruppo e di Divisione, in base alla valutazione dei risultati della scheda individuale che misura la performance sia su dimensioni quantitative (redditività, crescita, produttività, costo del rischio/sostenibilità) sia qualitative (azioni o progetti strategici e qualità manageriali) e su perimetri differenti (Gruppo/Struttura/Individuo). Tale importo viene definito con modalità di calcolo diverse a seconda del cluster di popolazione. In particolare, tale calcolo è deterministico per i Risk Taker Apicali di Gruppo, si basa sul cosiddetto "ranking" per gli altri Risk Taker di Gruppo ed è collegato alla valutazione dei risultati per i Risk Taker di Legal Entity e il Middle Management.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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*.

Il premio così calcolato è sottoposto ad un ulteriore meccanismo correttivo che misura il livello di rischio residuo di struttura, cd. "Q-Factor"¹², e che agisce come eventuale demoltiplicatore del premio conseguito che viene decurtato del:

- 20% in caso di Q-Factor pari a "molto alto";
- 10% in caso di Q-Factor pari a "alto".

Inoltre, in funzione del segmento di popolazione di appartenenza, sono previsti due ulteriori meccanismi correttivi che agiscono, in analogia al Q-Factor, come demoltiplicatori del premio in funzione dei rischi assunti. Si riporta di seguito una tabella di sintesi di tali meccanismi correttivi.

| DESTINATARI | TIPOLOGIA di RISCHIO | MECCANISMO CORRETTIVO |
|---|--|--|
| Risk Taker Apicali di Business e Governance | Capital Adequacy | Il meccanismo prevede una riduzione del premio maturato pari a: <ul style="list-style-type: none"> – 10% in caso di mancato raggiungimento del livello atteso di CET1 previsto nel RAF di Gruppo; – 20% in caso di superamento del limite soglia di Early Warning previsto nel RAF di Gruppo. |
| Risk Taker di Business che operano in area mercato (es. trader e gestori di portafoglio HTC/HTCS) | Rischi specifici (rischio di mercato, rischio di tasso d'interesse e plafond sulla posizione complessiva in titoli governativi Italia classificati come HTC) | Il meccanismo prevede una riduzione del premio maturato pari a: <ul style="list-style-type: none"> – 10% in caso di superamento del limite "soft" previsto nel RAF di Gruppo per il VAR, il rischio tasso d'interesse o il plafond sulla posizione complessiva in titoli governativi Italia classificati come HTC; – 20% in caso di superamento del limite "soft" previsto nel RAF di Gruppo per la riserva Accumulated Other Comprehensive Income (AOCI). |

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

In modo simmetrico a quanto previsto per l'attivazione del Sistema, per quanto concerne i Risk Taker Apicali, oltre alle suddette tre condizioni, ne è prevista anche una quarta:

| | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------------|
| Condizione di liquidità | Liquidity Coverage Ratio (LCR) | ≥ | Limiti previsti dal RAF di Gruppo |
|--------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------------|

Per questa popolazione, nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione relativa al LCR di Gruppo, la quota differita è ridotta del 50%.

¹² Il Q-Factor è basato su fattori relativi al sistema di controlli e considera anche altri elementi utili ai fini della valutazione (Perdite Operative, Osservazioni delle Autorità di Vigilanza, Trend e peso della criticità nel *Tableau de Bord* dell'Audit). La valutazione è su scala quantitativa a cui corrisponde il giudizio di rischio residuo: molto alto, alto, medio, basso.

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 pensionabili e altre situazioni assimilabili.

Con riferimento agli oneri attesi in relazione al Sistema, in considerazione dei criteri, dei parametri, delle caratteristiche dello stesso, nonché tenendo conto del bonus pool destinato, si stima il seguente costo (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 2021 | € 0 ¹³ - 90 mln ¹⁴ |

Le azioni ordinarie Intesa Sanpaolo a servizio del Sistema 2021 saranno acquisite sul mercato telematico azionario nel rispetto delle deleghe appositamente fornite dall'Assemblea. Si stima che, per il Sistema, 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 circa¹⁵.

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 di Intesa Sanpaolo valuterà se sia necessario rettificare il numero delle azioni relativo alle quote (*upfront* o differite). 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 V e dalla Banca d'Italia nella Circolare n. 285/2013.

¹³ In caso di mancata verifica della condizioni di attivazione.

¹⁴ Questo valore potrà essere incrementato fino a un massimo di 125 milioni qualora, in corso d'anno, il Gruppo ripristini i premi massimi maturabili dai Risk Taker ai livelli ordinari, a seguito del miglioramento del contesto macroeconomico, la conferma dei risultati del Gruppo almeno in linea con le previsioni di budget e il mancato rinnovo delle raccomandazioni delle Autorità di Vigilanza sulla moderazione della remunerazione variabile destinata ai Risk Taker (al momento in vigore fino al 30 settembre).

¹⁵ Si precisa che in ipotesi di incremento del costo del piano sino a 125 milioni (si veda la nota che precede), anche il numero massimo stimato di azioni che potranno essere assegnate ai beneficiari sarà soggetto ad incremento, sino a quello corrispondente a un controvalore massimo onnicomprensivo di Euro 55.000.000 circa.

Allegato

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

Data: 23/03/2021

| Nome e cognome o categoria | Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente) | QUADRO 1 | | | | | | |
|---|---|---|--------------------------------------|-----------------------------|------------------------|--|------------------------------------|------------------------|
| | | Strumenti finanziari diversi dalle stock option | | | | | | |
| | | 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 (1) | Prezzo di mercato all'assegnazione | Periodo di vesting (2) |
| Messina Carlo | Consigliere Delegato e CEO | 27/04/2017 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 313.170 | 27/04/2017 | € 2,9370 | € 2,7014 | Mar.2019 / Giu.2022 |
| Messina Carlo | Consigliere Delegato e CEO | 27/04/2018 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 670.884 | 27/04/2018 | € 2,2910 | € 3,1530 | Mar.2020 / Giu.2023 |
| Messina Carlo | Consigliere Delegato e CEO | 30/04/2019 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 766.795 | 30/04/2019 | € 2,1290 | € 2,3340 | Mar.2021 / Giu.2024 |
| Messina Carlo | Consigliere Delegato e CEO | 27/04/2020 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 587.183 | 27/04/2020 | € 1,8520 | € 2,1300 | Mar.2021 / Giu.2025 |
| Messina Carlo | Consigliere Delegato e CEO | 27/04/2020 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | n.d. | 28/04/2021 | n.d. | n.d. | Mar.2022 / Giu.2026 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a) | | 27/04/2017 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 1.516.621 | 27/04/2017 | € 2,9370 | € 2,7014 | Mar.2019 / Giu.2022 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a) | | 27/04/2018 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 3.867.427 | 27/04/2018 | € 2,2910 | € 3,1530 | Mar.2020 / Giu.2023 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a) | | 30/04/2019 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 3.221.936 | 30/04/2019 | € 2,1290 | € 2,3340 | Mar.2021 / Giu.2024 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a) | | 27/04/2020 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 2.457.131 | 27/04/2020 | € 1,8520 | € 2,1300 | Mar.2021 / Giu.2025 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | | 27/04/2020 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | n.d. | 28/04/2021 | n.d. | n.d. | Mar.2022 / Giu.2026 |
| Altri Risk Takers (b) | | 27/04/2017 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 4.839.712 | 27/04/2017 | € 2,9370 | € 2,7014 | Mar.2019 / Dic.2021 |
| Altri Risk Takers (b) | | 27/04/2018 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 6.530.288 | 27/04/2018 | € 2,2910 | € 3,1530 | Mar.2020 / Dic.2022 |
| Altri Risk Takers (b) | | 30/04/2019 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 9.670.951 | 30/04/2019 | € 2,1290 | € 2,3340 | Mar.2021 / Dic.2023 |
| Altri Risk Takers (b) | | 27/04/2020 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 13.959.821 | 27/04/2020 | € 1,8520 | € 2,1300 | Mar.2021 / Giu.2025 |
| Altri Risk Takers (a) | | 27/04/2020 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | n.d. | 28/04/2021 | n.d. | n.d. | Mar.2022 / Giu.2026 |
| Professional o manager che maturano "bonus rilevanti" | | 27/04/2018 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 1.617.722 | 27/04/2018 | € 2,2910 | € 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 | € 2,1290 | € 2,3340 | Mar.2021 / Giu.2022 |
| Professional o manager che maturano "bonus rilevanti" | | 27/04/2020 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | 1.020.892 | 27/04/2020 | € 1,8520 | € 2,1300 | Mar.2021 / Giu.2025 |
| Professional o manager che maturano "bonus rilevanti" | | 27/04/2020 | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | n.d. | 28/04/2021 | n.d. | n.d. | Mar.2022 / Giu.2026 |

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

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

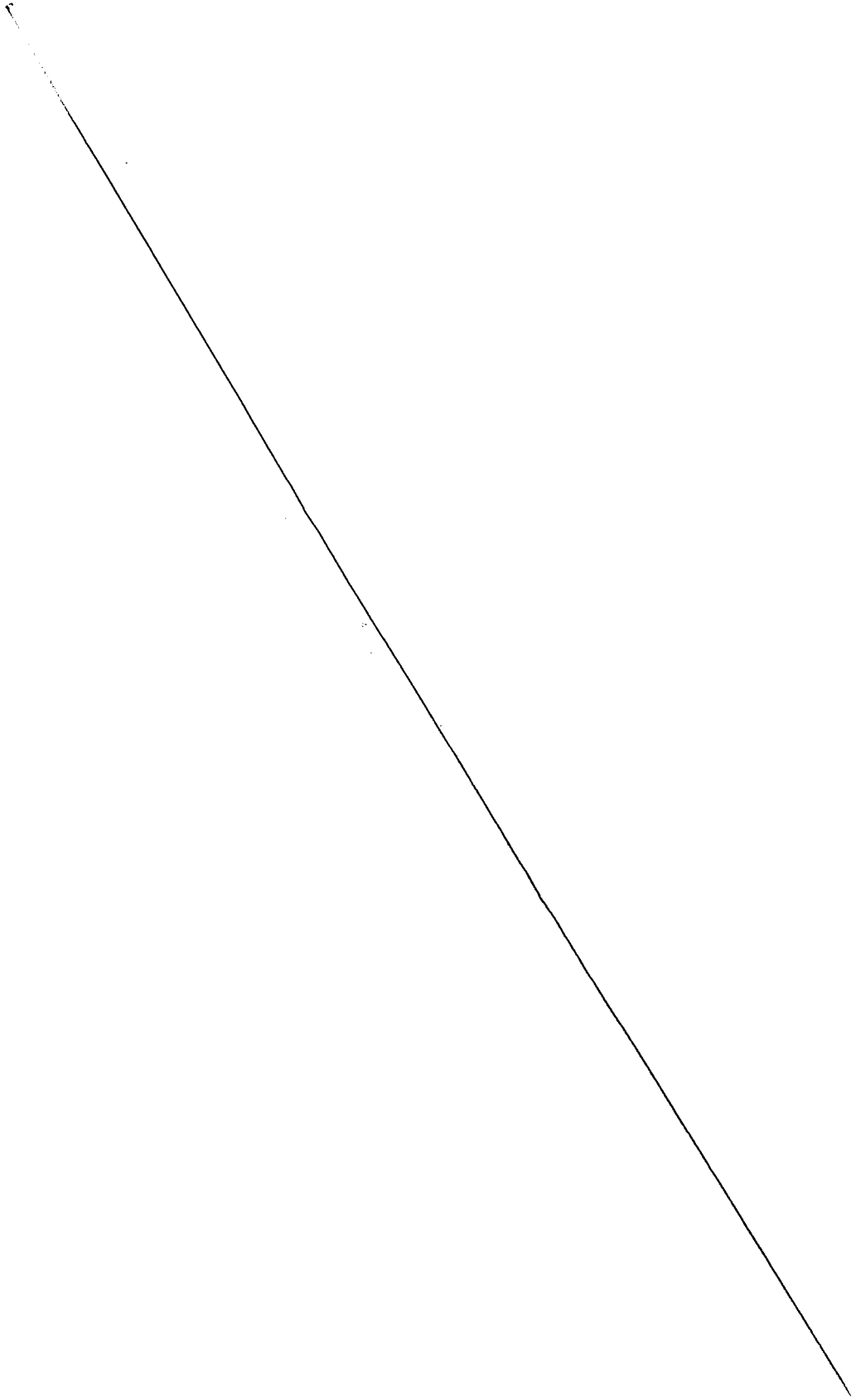
PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
Tabella n. 1 dello Schema 7 dell' Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Data: 23/03/2021

| Nome e cognome o categoria | Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente) | QUADRO 1 | | | | | | |
|---|---|---|--------------------------------------|---------------------------------------|------------------------|--|------------------------------------|------------------------|
| | | Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> | | | | | | |
| | | Sezione 2 | | | | | | |
| | | Strumenti di nuova assegnazione In base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea | | | | | | |
| | | Data della delibera assembleare | Tipologia degli strumenti finanziari | Numero strumenti finanziari assegnati | Data dell'assegnazione | Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti | Prezzo di mercato all'assegnazione | Periodo di vesting (1) |
| Messina Carlo | Consigliere Delegato e CEO | n.d. | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | Mar.2023 / Giu.2027 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | | n.d. | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | Mar.2023 / Giu.2027 |
| Altri Risk Takers (a) | | n.d. | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | Mar.2023 / Giu.2027 |
| Professional o manager che maturano "bonus rilevanti" | | n.d. | Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | Mar.2023 / Giu.2027 |

(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 tranches, ai beneficiari.



Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'Assemblea degli Azionisti sull'attività di vigilanza svolta nel 2020

ai sensi dell'art. 153, comma 1, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 23.1, lettera j), dello Statuto

Signori Azionisti,

si rammenta che il modello di amministrazione e controllo monistico adottato da Intesa Sanpaolo S.p.A. (anche "Banca" o "Capogruppo") prevede un Consiglio di Amministrazione ("Consiglio") in cui convergono le funzioni di indirizzo e supervisione strategica, le funzioni di gestione nonché le funzioni di controllo esercitate dal Comitato per il Controllo sulla Gestione ("Comitato" o "Organo di controllo"), nominato dall'Assemblea nell'ambito del Consiglio stesso.

Nei propri ambiti di competenza, il Comitato svolge un ruolo proattivo nei confronti delle Funzioni Aziendali di Controllo ("FAC") e ingaggia un confronto costruttivo con il Management della Banca e del Gruppo Intesa Sanpaolo ("Gruppo"), anche sulla base delle informazioni ricevute nell'ambito di sedute consiliari e ritenute meritevoli di ulteriori approfondimenti.

Il Comitato, nell'esercizio delle proprie funzioni e per il migliore svolgimento delle stesse, scambia le informazioni di reciproco interesse e si coordina per lo svolgimento dei rispettivi compiti con il Comitato Rischi, costituito dal Consiglio al proprio interno, e con l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001. Un componente del Comitato interviene di norma alle sedute del Comitato Rischi, riferendo poi all'Organo di controllo.

Ai sensi dell'art. 153, comma 1, del D. Lgs. 58/1998 ("TUF"), il Comitato è tenuto a riferire all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio sull'attività di vigilanza svolta e sulle omissioni e sui fatti censurabili rilevati. Detto adempimento è previsto anche dall'art. 23.1, lettera j), dello Statuto della Banca. Lo svolgimento della Relazione tiene conto delle raccomandazioni della Consob in materia e, in particolare, della Comunicazione n. 1025564 del 6 aprile 2001 e successivi aggiornamenti, i cui riferimenti trovano nel testo il consueto richiamo esplicito.

Nel 2020 si sono tenute:

- n. 26 riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- n. 48 riunioni del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Il Comitato è stato altresì invitato in 14 occasioni a partecipare alle riunioni del Comitato Rischi principalmente nell'ambito degli incontri - con il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ("Dirigente Preposto") e con la società di revisione legale dei conti KPMG (Società di Revisione) - relativi alla redazione del bilancio e delle relazioni finanziarie periodiche nonché delle sedute - alla presenza delle strutture del Chief Financial Officer - relative alla predisposizione della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria ("DCNF").

Nel corso del 2020, i componenti del Comitato hanno partecipato in presenza alle riunioni tenutesi tra il 9 gennaio e il 20 febbraio e in collegamento da remoto a far data dal 27 febbraio, in ragione della situazione emergenziale correlata al COVID-19. Questo non ha impattato sulle attività del Comitato, anche grazie ai processi e agli strumenti informatici predisposti dal Gruppo.

1. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'OSSERVANZA DELLA LEGGE E DELL'ATTO COSTITUTIVO

Evoluzioni normative

Il Comitato ha esaminato - per quanto di competenza, anche in virtù dell'evoluzione delle Disposizioni di Vigilanza e più in generale della normativa esterna - le proposte di aggiornamento dei seguenti corpi normativi interni, alcuni dei quali anche tenuto conto del processo di integrazione di Banca IMI in Capogruppo:

- Linee Guida Anticorruzione di Gruppo;
- Regole di Gruppo sui sistemi interni di segnalazione delle violazioni (whistleblowing);
- Regole di Gruppo per la gestione dei conflitti di interesse;
- Regolamento di Gruppo per il conferimento di incarichi a società di revisione legale e loro reti;

10)
Riunioni

18)
Incontri
con la
Società di
Revisione

- Linee Guida per il Governo dell’informativa di carattere finanziario al mercato (Bilancio e Pillar 3);
- Codice interno di Comportamento di Gruppo;
- Codice disciplinare di Gruppo;
- Regolamento del Gruppo;
- Linee Guida di Governo Amministrativo Finanziario;
- Linee Guida di Compliance di Gruppo;
- Linee Guida per il contrasto ai fenomeni di riciclaggio, di finanziamento del terrorismo e per la gestione degli embarghi;
- Linee Guida di Governance per la Volcker Rule;
- Regole di Gruppo per la gestione dei conflitti di interesse;
- Strategia di trasmissione ed esecuzione degli ordini;
- Regole in materia di incentivi;
- Regole per la commercializzazione dei prodotti/strumenti finanziari;
- Regole sulla distribuzione assicurativa;
- Linee Guida per la gestione del rischio fiscale nell’ambito del regime di Adempimento Collaborativo.

9)
Pareri

Il Comitato, anche al fine di rilasciare il parere di competenza, ha seguito il processo di aggiornamento del Regolamento di Gruppo per la gestione delle operazioni con Parti Correlate di Intesa Sanpaolo, Soggetti Collegati del Gruppo e Soggetti rilevanti ex art. 136 TUB (“Regolamento OPC”), ricevendo i richiesti approfondimenti sulle proposte di modifica da apportare al testo normativo, poi approvate dal Consiglio.

Rapporti con le Autorità di Vigilanza

Il Comitato viene puntualmente informato, a cura della Segreteria ad esso dedicata, in merito alle principali comunicazioni indirizzate alla Banca da parte delle Autorità di Vigilanza italiane ed europee riferibili alle materie di sua competenza, con particolare attenzione al sistema dei controlli.

Quanto ai rapporti con la Banca Centrale Europea (“BCE”), il Comitato ha, tra le altre cose, ricevuto aggiornamenti periodici in merito all’andamento dei Supervisory Plan delle On-site Inspection, delle Thematic Review e dei Deep Dive della stessa Autorità, nonché alla predisposizione e all’avanzamento dei relativi piani di rimedio. In particolare, il Comitato ha ricevuto le previste informative e i conseguenti aggiornamenti in merito alle ispezioni a tema “Credit Risk Identification, Management, Monitoring and Control”, “Internal Governance – Audit Function” e “Internal Governance – Compliance Function”.

Come richiesto dalla BCE a conclusione di tale ultima ispezione, il Comitato ha in particolare approfondito gli esiti dell’assessment quali-quantitativo dello staffing dell’Area di Governo del Chief Compliance Officer - condotto dalle competenti strutture del Chief Operating Officer - nonché le azioni avviate per colmare i gap quali-quantitativi rilevati.

Il Comitato ha inoltre esaminato:

- il riscontro della funzione Internal Audit a una comunicazione del Joint Supervisory Team che richiamava una segnalazione anonima riferita a presunte irregolarità gestionali verificatesi presso Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking. Preso atto che le verifiche condotte dalla funzione di revisione interna non hanno fatto emergere anomalie, il Comitato ha formulato le valutazioni richieste dall’Autorità;
- il riscontro alla lettera della BCE avente ad oggetto “Supervisory Review and Evaluation Process 2020 - Operational Letter”.

9)
Pareri

Con riferimento ai rapporti con la Banca d’Italia, il Comitato ha esaminato in particolare:

- il riscontro fornito all’Autorità in merito agli accertamenti ispettivi condotti sulla Divisione Banca dei Territori in materia di valutazione del merito di credito per i profili di tutela della clientela;
- le richieste rendicontazioni semestrali della funzione Antiriciclaggio in merito all’avanzamento delle iniziative di rimedio programmate a fronte delle criticità emerse in ambito antiriciclaggio, a seguito degli interventi ispettivi condotti dall’Autorità nel 2017 e nel 2019, prendendo atto delle relazioni di Internal Audit appositamente predisposte in merito e formulando i richiesti pareri;
- su propria richiesta, gli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni di Compliance e Internal Audit in merito alle politiche di offerta e alla modalità di collocamento di prodotti assicurativi abbinati ai finanziamenti, anche a seguito della “Lettera al Mercato” inviata - nel marzo scorso - da Banca d’Italia e IVASS agli intermediari finanziari e alle compagnie di assicurazione;
- il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF, pubblicato dall’Autorità, con cui è stato completato il processo di adeguamento del quadro normativo nazionale alle disposizioni contenute nel pacchetto c.d. MiFID2/MiFIR, nonché l’attestazione di KPMG in merito all’adeguatezza dei presidi adottati dalla Banca per assicurare il rispetto delle disposizioni vigenti.

9)
Pareri

Per quanto concerne i rapporti con l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), il Comitato è stato interessato:

- in merito alle richieste formulate dall'Autorità relativamente all'operatività delle carte di debito con doppio circuito in modalità contactless e alle conseguenti iniziative assunte dalla Banca, nonché in merito alla successiva comunicazione inviata dalla Banca d'Italia agli intermediari sul medesimo tema;
- su propria richiesta, sugli accertamenti ispettivi dell'AGCM nei confronti di Intesa Sanpaolo RBM Salute S.p.A. e del provider Previmedical S.p.A per presunte pratiche commerciali scorrette - con contestuale richiesta di informazioni da parte della citata Autorità - e alle conseguenti iniziative di rimedio assunte dalla Banca.

Quanto ai rapporti con la Consob, il Comitato ha esaminato la presentazione resa dal Chief Compliance Officer - alla presenza del Chief Audit Officer e del responsabile della Direzione M&A e Partecipazioni di Gruppo - sui presidi di conformità e sui controlli predisposti a seguito delle raccomandazioni formulate dall'Autorità con lettere del 18 giugno e 9 luglio 2020, aventi ad oggetto taluni profili connessi al ruolo di intermediario ricoperto dalla Banca nell'ambito dell'Offerta Pubblica di Acquisto e Scambio promossa sulle azioni UBI Banca ("Offerta"). Il Comitato è stato quindi aggiornato con cadenza settimanale e fino alla chiusura del periodo di Offerta - come da propria richiesta - in merito agli esiti delle attività di controllo effettuate sui servizi di investimento prestati e ha quindi formulato le proprie valutazioni sul tema, come richiesto dall'Autorità. Il Comitato ha esaminato inoltre - su propria iniziativa - gli esiti delle verifiche condotte dalla funzione Compliance di UBI Banca in merito alle politiche di offerta e alla modalità di collocamento di prodotti abbinate ai finanziamenti, anche a seguito della soprammenzionata "Lettera al Mercato" di Banca d'Italia e IVASS.

Il Comitato ha ricevuto gli esiti degli accertamenti ispettivi condotti dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) nei confronti di Intesa Sanpaolo, Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking, Intesa Sanpaolo Private Banking e Banca 5, nonché la relazione sulle iniziative di rimedio avviate e, su propria richiesta, un approfondimento in merito alle posizioni oggetto di contestazione.

Il Comitato ha proseguito nel monitoraggio delle azioni finalizzate al rafforzamento dei presidi antiriciclaggio della filiale di New York, anche a seguito della consueta ispezione annuale condotta dalla Federal Reserve (FED) e dal New York State Department of Financial Services (NYSDFS) sulla filiale, nonché in virtù dei piani condivisi con le Autorità statunitensi.

Autovalutazione e verifica dei requisiti

Come previsto dalla normativa interna, il Comitato ha rinnovato la consueta autovalutazione annuale sulla propria composizione e sul proprio funzionamento, con processo distinto rispetto a quello effettuato dal Consiglio. Come noto, tale esercizio è finalizzato anche a valutare il corretto ed efficace svolgimento delle funzioni affidate al Comitato in qualità di Organo di controllo della Banca secondo criteri e modalità coerenti con le proprie caratteristiche.

Anche per l'esercizio 2020, in continuità con l'esercizio precedente e con quanto effettuato dal Consiglio, il Comitato si è avvalso dell'istruttoria svolta da un consulente esterno indipendente.

I risultati quali-quantitativi hanno confermato l'adeguatezza del Comitato e la compliance complessiva con le previsioni del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana per le società quotate ("Codice di Autodisciplina"), con le linee guida della European Banking Authority ("EBA"), con quanto previsto dalla Circolare 285/2013 di Banca d'Italia e con le best practice. Al termine del processo, in data 26 febbraio 2021, il Comitato ha espresso una valutazione di adeguatezza relativamente alla propria dimensione, alla propria composizione e al proprio funzionamento.

In conformità con quanto richiesto dalla normativa interna, che recepisce le linee guida emanate in materia dall'EBA e dall'European Securities and Markets Authority ("ESMA") in attuazione dei principi stabiliti nella Direttiva UE 36/2013 ("CRD IV"), in data 26 febbraio 2021, il Comitato ha verificato il permanere dei requisiti richiesti in capo a ciascuno dei propri esponenti, ivi inclusa l'insussistenza di rapporti finanziari significativi con le società del Gruppo ai fini della verifica dell'indipendenza in coerenza con quanto stabilito dal Regolamento adottato in materia dal Consiglio.

Come previsto dal Codice di Autodisciplina, i componenti del Comitato hanno verificato la corretta applicazione dei criteri e delle procedure di accertamento adottati dal Consiglio per valutare l'indipendenza dei propri membri.

Il Comitato ha inoltre verificato:

- in sede di nomina, la sussistenza dei requisiti di professionalità, competenza, onorabilità, correttezza e indipendenza, nonché del rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi e della disponibilità di tempo in capo al nuovo componente dell'Organo di controllo nominato dall'Assemblea del 27 aprile 2020 - secondo

quanto previsto dalla normativa vigente, dallo Statuto e dal proprio Regolamento - nonché esaminato il programma di formazione nelle aree della regolamentazione e del business bancario richiesto dalla BCE e destinato al medesimo componente;

- il permanere dei requisiti di idoneità alla carica di una sua componente a seguito dell'assunzione di un nuovo incarico da parte della stessa.

Istanze

5)
Denunce

Dando seguito a una denuncia presentata ai sensi dell'art. 2408 c.c. da un socio, in merito a un eventuale coinvolgimento del Gruppo nella vicenda ripresa dall'indagine giornalistica che ha portato alla diffusione di documenti segreti della Financial Crimes Enforcement Network, il Comitato ha esaminato gli esiti delle verifiche interne effettuate dalle competenti funzioni aziendali, dalle quali non sono emersi elementi di anomalia. Per tal motivo, il Comitato ha valutato di non dover assumere iniziative in ordine ai fatti denunciati.

6)
Espositi

Nel corso del 2020 è pervenuto un esposto indirizzato dalla clientela all'Organo di controllo riconducibile all'attività creditizia della Banca. Il Comitato ha chiesto alle funzioni competenti di effettuare le opportune verifiche in merito, che hanno evidenziato una situazione di sostanziale regolarità delle procedure agite suggerendo taluni ulteriori ambiti di miglioramento.

2. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SUL RISPETTO DEI PRINCIPI DI CORRETTA AMMINISTRAZIONE

11)
Principi di
corretta
ammini-
strazione

Il Comitato ha vigilato sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, effettuando incontri periodici con i responsabili delle FAC, delle Aree di Governo e delle Divisioni del Gruppo nonché con il Dirigente Preposto e Società di Revisione, anche al fine di verificare che le scelte gestionali siano fondate su di un adeguato impianto di flussi informativi agli Organi e che i processi decisionali tengano conto della rischiosità e degli effetti delle scelte di gestione adottate.

Il Comitato ha constatato che i flussi tra le strutture aziendali e il Consigliere Delegato e CEO, nonché tra questi e il Consiglio, sono continui. Lo scambio di informazioni tra il Comitato e il Consigliere Delegato e CEO è arricchito da incontri periodici, prevalentemente focalizzati sull'andamento della gestione della Banca e del Gruppo, sulla funzionalità ed efficacia del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi nonché sulle raccomandazioni a tal proposito formulate dal Comitato stesso nell'ambito delle proprie relazioni trimestrali al Consiglio.

1)
Operazioni
di
maggiore
rilevo

Il Comitato ha svolto l'attività di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni in materia di adempimenti previsti per le operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Banca o dalle società controllate, riscontrando come le stesse fossero conformi alla legge e allo Statuto e non fossero manifestamente imprudenti, azzardate, in conflitto di interessi, in contrasto con le delibere assunte dall'Assemblea o tali da compromettere l'integrità del patrimonio sociale. Le informative ai sensi dell'art. 150, comma 1 e 2, del TUF, sono rese sia nell'ambito dell'informativa del Dirigente Preposto sulle modalità di predisposizione dei bilanci sia in occasione dei periodici incontri con il Consigliere Delegato e CEO.

Il Comitato ha ricevuto la periodica informativa ai sensi della normativa interna in tema di governo delle Operazioni di Maggior Rilevo ("OMR"), ovvero transazioni che comportano una potenziale variazione significativa del profilo di rischio complessivo definito nel Risk Appetite Framework ("RAF").

Ai sensi del Regolamento OPC, il Comitato ha ricevuto la rendicontazione trimestrale afferente alle operazioni con parti correlate e soggetti collegati, inclusiva della valutazione della significatività delle relazioni finanziarie ai fini del requisito di indipendenza degli Amministratori. In tali occasioni, il Comitato ha ricevuto la rendicontazione in merito agli interessi dichiarati dagli Amministratori nel compimento di determinate operazioni ai sensi dell'art. 2391 c.c..

Infine, il Comitato ha vigilato sull'attuazione e sul governo del Codice Etico di Gruppo, che autodisciplina l'integrazione di considerazioni sociali e ambientali nei processi, nelle prassi e nelle decisioni aziendali.

2)
Operazioni
atipiche
e/o
inusuali

Alla luce di quanto sopra, non sono state riscontrate operazioni atipiche e/o inusuali - né con terzi né con parti correlate o infragrupo - da intendersi quali operazioni suscettibili di dar luogo a dubbi in ordine alla correttezza/completezza dell'informazione in bilancio, ai conflitti d'interesse, alla salvaguardia del patrimonio aziendale, alla tutela degli azionisti di minoranza. Parimenti, non sono state riscontrate irregolarità gestionali e anomalie andamentali.

3)
Adegua-
tezza delle
informa-
zioni

Nelle relazioni sull'andamento della gestione e nelle note integrative al progetto di bilancio di esercizio di Intesa Sanpaolo S.p.A. al 31 dicembre 2020 e al bilancio consolidato del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2020 (insieme "Bilancio 2020"), sono stati adeguatamente segnalati e illustrati rispettivamente gli

eventi significativi e le principali operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza (anche infragruppo) e le altre operazioni significative realizzate nel rispetto del Regolamento OPC.

3. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULLE MODALITÀ DI CONCRETA ATTUAZIONE DELLE REGOLE DI GOVERNO SOCIETARIO PREVISTE DAL CODICE DI AUTODISCIPLINA

Il Comitato ha esaminato la Relazione su Governo Societario e Assetti Proprietari ("Relazione sul Governo Societario") per il 2020, poi approvata dal Consiglio del 2 marzo 2021, con particolare riferimento alle informazioni afferenti alle principali caratteristiche dei sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno che riguardano il processo di informativa finanziaria. In tale ambito, il Comitato ha ricevuto un'informativa in merito alle Raccomandazioni per il 2021 indirizzate dal Presidente del Comitato italiano per la Corporate Governance a tutti i Presidenti degli Organi amministrativi delle società quotate italiane, le cui evidenze pongono il governo societario della Banca a un livello di generale adeguatezza.

La Relazione sul Governo Societario, cui si rinvia per maggiori dettagli, illustra tra l'altro il modello di amministrazione e controllo di Intesa Sanpaolo e fornisce una completa informativa delle modalità secondo le quali la Banca ha adottato e attuato le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

17)
Adesione
al Codice
di Auto-
disciplina

4. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'ADEGUATEZZA, EFFICIENZA E FUNZIONALITÀ DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comitato ha effettuato una ricognizione della struttura organizzativa delle FAC e delle principali Divisioni del Gruppo, prestando attenzione all'adeguatezza dei meccanismi di presidio dei rischi e alle procedure a supporto dell'attività svolta.

Nel corso del 2020, il Comitato ha incontrato:

- il responsabile della Divisione Corporate & Investment Banking, il Dirigente Preposto e il Chief Audit Officer, nell'ambito del Progetto di incorporazione di Banca IMI in Capogruppo, per ricevere un overview sulla realtà societaria della Controllata e sulle sue performance finanziarie, sulle interazioni della stessa con la Divisione CIB, sugli effetti contabili conseguenti all'integrazione e sull'efficacia delle soluzioni organizzative e di processo adottate;
- il responsabile della Divisione Private Banking per avere un quadro delle modifiche organizzative in corso di svolgimento all'interno della Divisione, volte a rafforzare il presidio del modello di business e il sistema dei controlli, nonché del piano di convergenza, semplificazione e razionalizzazione degli strumenti informativi a disposizione delle reti distributive, finalizzato alla creazione, ove possibile, di un'unica piattaforma IT di Divisione;
- il responsabile della Divisione International Subsidiary Banks, alla presenza del Chief Audit Officer, per l'esame dei seguenti argomenti: i) Stato di avanzamento delle attività per la costituzione della nuova società di servizi IT delle Banche Estere; ii) Stato di avanzamento delle azioni previste per risolvere le aree di debolezza riscontrate nell'esternalizzazione del card processing per le Banche Estere alla Società Mercury Processing Services International;
- il responsabile della Divisione Insurance, alla presenza del Chief Audit Officer, per esaminare gli aspetti connessi a: i) Integrazione di RBM Salute; ii) Governo della Cybersecurity e dei rischi ICT nella Divisione; iii) le politiche di offerta e la modalità di collocamento di prodotti assicurativi abbinati ai finanziamenti alla luce delle indicazioni delle Autorità di Vigilanza; iv) Progetto NEW ISA destinato a ripensare il modello operativo e la piattaforma tecnologica del Business del ramo Danni attraverso la semplificazione architettonica, il miglioramento del servizio offerto ai clienti e la trasformazione digitale.

12)
Struttura
organizzativa

Il Comitato ha monitorato - su propria richiesta e per quanto di competenza - l'avanzamento delle attività previste dai diversi cantieri aperti nell'ambito del processo di integrazione di UBI Banca in Intesa Sanpaolo, a seguito del positivo esito della soprammenzionata Offerta ("Programma di Integrazione"). In particolare, il Comitato ha incontrato:

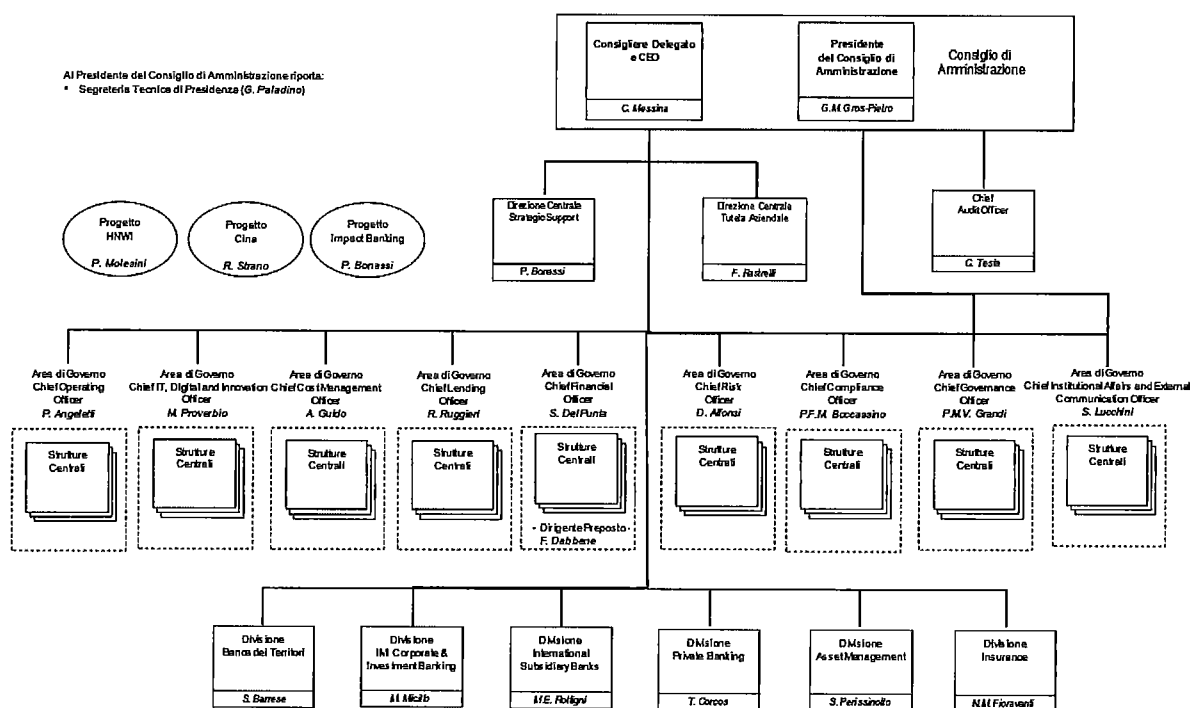
- il Chief Audit Officer, per le prime evidenze della funzione di revisione interna sull'avvio del Programma di Integrazione nel suo complesso e, alla presenza del Chief Audit Executive di UBI Banca, per un'informativa sulle attività propedeutiche all'integrazione delle funzioni di revisione interna di UBI Banca e di Intesa Sanpaolo nonché, successivamente, per approfondire i razionali dell'evoluzione organizzativa della funzione Internal Audit;
- i responsabili delle FAC, unitamente al Dirigente Preposto e al Chief Operating Officer, per un approfondimento sulle attività avviate per l'integrazione delle Funzioni di Controllo di Intesa Sanpaolo con le omologhe Funzioni di UBI Banca;
- il Chief Institutional Affairs and External Communication Officer, unitamente a rappresentanti dell'omologa funzione di UBI Banca, per un'illustrazione del processo di integrazione relativo al presidio

16)
Incontri
con la
Società di
Revisione

dei rapporti con la BCE e ai conseguenti riflessi organizzativi e operativi sulla Direzione Centrale Group Supervisory Strategic Steering;

- il Dirigente Preposto, alla presenza della Società di Revisione, per un overview - per gli aspetti di competenza - sull'operazione di acquisizione di UBI Banca, nonché per esaminare gli esiti del processo di Purchase Price Allocation contenenti i risultati dell'allocatione del costo di acquisizione sulle poste patrimoniali di UBI;
- i responsabili delle FAC, unitamente al Dirigente Preposto, per gli esiti del Risk Assessment condotto sui punti di attenzione inseriti nella reportistica delle funzioni di controllo di UBI Banca;
- il Chief Compliance Officer e il Chief Risk Officer per l'esame dei razionali dell'evoluzione organizzativa delle relative Aree di Governo, anche in vista dell'integrazione con UBI Banca.

Nel rinviare alla Relazione sul Governo Societario per un maggior dettaglio circa la struttura organizzativa e operativa del Gruppo, di seguito si rappresenta l'organigramma della Banca alla data odierna.



5. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'ADEGUATEZZA, EFFICIENZA E FUNZIONALITÀ DEL SISTEMA AMMINISTRATIVO CONTABILE

Il Comitato - anche in qualità di Comitato per il controllo interno e la revisione contabile ai sensi dell'art. 19, comma 2, lettera c), del D. Lgs. 39/2010 - ha esaminato l'informativa periodica in merito alle attività svolte e alle azioni correttive predisposte dal Dirigente Preposto a supporto delle attestazioni di legge e ha approfondito cause e rimedi delle eventuali lacune degli assetti contabili.

La funzione di Governo Amministrativo Finanziario ("GAF") ha illustrato le relazioni semestrali sulle attività di governo e controllo svolte sul sistema dei controlli interni rilevanti per l'informativa finanziaria, con i relativi Tableau de Bord ("TdB") che riassumono i principali punti di attenzione e l'avanzamento delle relative azioni di mitigazione, la relazione sulle attività svolte nel 2020 dalla funzione Presidio Valutazione Poste Patrimoniali, nonché il piano delle attività per l'esercizio 2021.

Considerate le attività di governo e controllo svolte nell'esercizio 2020 nonché il contenuto livello di rischio residuo, la GAF ha espresso un giudizio positivo - pur in presenza di aree di ulteriore miglioramento per le quali sono in corso interventi di mitigazione - sui requisiti di legge dell'informativa di bilancio, consentendo al Consigliere Delegato e CEO e al Dirigente Preposto di rilasciare le attestazioni previste dall'art. 154-bis del TUF alla relazione semestrale consolidata al 30 giugno 2020, ai risultati consolidati al 31 dicembre 2020 inviati a fini segnalatici alle competenti Autorità nonché al Bilancio 2020.

Il Comitato - dopo aver ricevuto un aggiornamento semestrale al 30 giugno - ha esaminato la Relazione sull'attività di presidio del rischio fiscale svolta nel 2020 dalla Banca, così come previsto dal regime di adempimento collaborativo, e il piano delle attività previsto per il 2021.

Il Comitato, insieme al Dirigente Preposto, ha incontrato la Società di Revisione - anche ai sensi dell'art. 150, comma 3 e 5, del TUF - per esaminare il piano di revisione e le attività in corso di svolgimento per la formulazione del giudizio in merito al Bilancio 2020.

Al fine di contribuire alla valutazione sul corretto utilizzo dei principi contabili e sull'adeguatezza dell'informativa al pubblico, il Comitato ha partecipato alle riunioni del Comitato Rischi con il Dirigente Preposto e la Società di Revisione per l'esame delle modalità di predisposizione del resoconto consolidato intermedio al 30 settembre 2020, della relazione semestrale consolidata al 30 giugno 2020 nonché del Bilancio 2020. Il Comitato ha approfondito in particolare l'evoluzione del credito deteriorato e i risultati conseguiti nell'applicazione dei criteri e delle procedure di classificazione, valutazione e gestione delle esposizioni deteriorate.

Nell'ambito dei succitati incontri è stato anche esaminato il processo di predisposizione del Pillar 3 e della DCNF, in merito alla quale il Comitato ha verificato l'osservanza delle disposizioni di cui al D. Lgs. 254/2016. Tali documenti sono stati approvati dal Consiglio del 23 marzo 2020.

Il bilancio di esercizio della Banca e il bilancio consolidato del Gruppo, in applicazione del D. Lgs. 38/2005, sono redatti secondo i principi contabili IAS/IFRS emanati dall'International Accounting Standards Board e le relative interpretazioni dell'International Financial Reporting Interpretations Committee, omologati dalla Commissione Europea, come stabilito dal Regolamento Comunitario 1606/2002. Tali documenti sono predisposti sulla base delle istruzioni emanate dalla Banca d'Italia con la Circolare 262/2005 e con i successivi aggiornamenti.

Il progetto di bilancio di esercizio di Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2020 e il bilancio consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2020 sono stati approvati dal Consiglio del 23 marzo 2021.

L'informativa al pubblico, secondo le previsioni indicate dalla normativa di vigilanza prudenziale, è stata resa attraverso il sito Internet della Banca entro i termini previsti per la pubblicazione dei bilanci.

In data 24 marzo 2021 la Società di Revisione ha rilasciato, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 39/2010 e dell'art. 10 del Regolamento UE 537/2014, le relazioni sulla revisione contabile del bilancio d'esercizio di Intesa Sanpaolo S.p.A. e sul bilancio consolidato del Gruppo Intesa Sanpaolo chiusi al 31 dicembre 2020. In particolare, la Società di Revisione ha:

- rilasciato un giudizio dal quale risulta che tali bilanci forniscono una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria di Intesa Sanpaolo e del Gruppo, del risultato economico e dei flussi di cassa per l'esercizio chiuso a tale data;
- presentato gli aspetti chiave della revisione contabile che, secondo il proprio giudizio professionale, sono maggiormente significativi e che concorrono alla formazione del giudizio complessivo sui bilanci;
- attestato che le relazioni sulla gestione e alcune specifiche informazioni contenute nella Relazione sul Governo Societario sono coerenti con i bilanci cui si riferiscono e sono redatte in conformità alle norme di legge;
- dichiarato di non avere nulla da riportare ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 39/2010, sulla base delle conoscenze e della comprensione dell'impresa e del relativo contesto acquisite nel corso dell'attività di revisione;
- verificato l'avvenuta approvazione da parte degli Amministratori della DCNF ai sensi dell'art. 4 del Regolamento Consob di attuazione del D. Lgs. 254/2016.

Sempre in data 24 marzo 2021 la Società di Revisione ha rilasciato al Comitato la relazione aggiuntiva prevista dall'art. 11 del Regolamento UE 537/2014, dalla quale risulta che non sono emerse carenze significative nel sistema di controllo interno in relazione al processo di informativa finanziaria meritevoli di essere portate all'attenzione dei responsabili delle attività di governance.

Unitamente a tale relazione, è stata emessa la conferma annuale dell'indipendenza ai sensi dell'art. 6, paragrafo 2, lettera a), del Regolamento UE 537/2014 e del paragrafo 17 del principio di revisione internazionale (ISA Italia) 260.

Alla luce di quanto sopra, il Comitato ha motivo di ritenere che il sistema amministrativo contabile della Banca e del Gruppo sia in grado di assicurare una corretta rappresentazione degli accadimenti gestionali e che non vi siano carenze significative nel sistema di controllo interno in relazione al processo di informativa finanziaria. Il Comitato ha inoltre riscontrato l'effettiva applicazione delle procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio e di ogni altra comunicazione di carattere finanziario.

16)
Incontri
con la
Società di
Revisione4)
Relazioni
della
Società di
Revisione16)
Incontri
con la
Società di
Revisione14)
Adegua-
tozza del
sistema
contabile

6. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SUL PROCESSO DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI E SULL'INDIPENDENZA DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

Intesa Sanpaolo ha adottato uno specifico Regolamento di Gruppo per il governo degli incarichi a società di revisione legale e loro reti. Tra i principi fissati da tale Regolamento - applicati salvo diversa disposizione di legge o altra normativa obbligatoria - meritano di essere ricordati: quello del Revisore Unico per il Gruppo; quello dell'omogeneità degli incarichi con quanto indicato da Capogruppo; quello dell'allineamento della durata dell'incarico di revisione legale.

Il Regolamento, rivisto nel corso dell'esercizio 2020, prevede inoltre specifici processi di autorizzazione preventiva, monitoraggio e reporting periodico al Comitato per il Controllo sulla Gestione, volti a presidiare l'indipendenza della società di revisione legale. Agli effetti di tale monitoraggio, sono definite le seguenti tipologie di incarico:

- Audit, ovvero i servizi di revisione legale ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 39/2010 e art. 2409-bis c.c. nonché gli altri servizi di revisione di natura volontaria;
- Audit Related, ovvero le attività affidate ex lege o su incarico di un'Autorità nonché le attività che rappresentano un'estensione dell'incarico di revisione (rilascio di attestazioni, esame di segnalazioni, procedure di verifica concordate). Tali incarichi sono di norma conferiti al Revisore in quanto, per loro natura, non comportano pregiudizio all'indipendenza;
- Non Audit, aventi ad oggetto servizi non compresi nelle precedenti tipologie Audit o Audit Related, inclusi naturalmente quelli espressamente vietati ex artt. 10 e 17, comma 3, del D. Lgs. n. 39/2010. Tali incarichi non possono essere conferiti al Revisore Principale.

KMPG S.p.A. è la società di revisione cui è stato attribuito il ruolo di Revisore Unico; ogni proposta d'incarico che riguardasse soggetti appartenenti al suo network è stata preventivamente monitorata e - ove previsto - autorizzata; sulla base delle risultanze di tale processo di controllo, si conferma che nel corso dell'esercizio 2020 non sono stati conferiti incarichi non audit a KPMG e a soggetti a questa legati da rapporti continuativi. Secondo quanto previsto dal Regolamento di Gruppo, il quadro completo degli incarichi alla Società di revisione viene rappresentato con cadenza semestrale dal Dirigente preposto al Comitato, anche ai fini dei correlati obblighi di reporting in bilancio e verso l'Assemblea degli Azionisti. Un quadro completo degli importi corrisposti nell'esercizio 2020 alla Società di Revisione è rappresentato nell'allegato ai bilanci denominato "Corrispettivi di revisione e dei servizi diversi dalla revisione ai sensi dell'art. 149-duodecies del Regolamento Consob n. 11971", al quale si rimanda.

Di seguito, si riporta il dettaglio dei corrispettivi degli incarichi audit related per l'esercizio 2020.

| Tipologia di servizi | (milioni di euro) | | | |
|----------------------------------|-------------------|-----------|------------------------|-----------|
| | Intesa Sanpaolo | | Società del Gruppo (*) | |
| | KPMG | Rete KPMG | KPMG | Rete KPMG |
| Servizi di attestazione (**) | 7,14 | - | 5,03 | - |
| Altri servizi: | - | - | - | - |
| procedure di verifica concordate | 0,88 | - | 0,61 | - |
| dichiarazione non finanziaria | 0,17 | - | 0,09 | - |
| Totale | 8,19 | - | 5,73 | - |

(*) Società del Gruppo controllate e altre società consolidate

(**) Comprensivi dei costi di revisione, su base volontaria, per l'informativa "Pillar 3"

Corrispettivi al netto di IVA, spese vive e Contributo Consob

I corrispettivi per incarichi audit related si riferiscono principalmente ad attività riconducibili all'Offerta su UBI soprammenzionata, ai nuovi adempimenti in materia di deposito e sub-deposito dei beni dei clienti degli intermediari (ai sensi delle disposizioni del Regolamento di Banca d'Italia del 5 dicembre 2019), a verifiche finalizzate al rilascio di Comfort Letter in attuazione dei programmi di emissioni internazionali e ad altre attività contrattuali previste da impegni già assunti dalla Banca.

Nel corso dell'esercizio sono state sottoposte all'approvazione del Comitato alcune integrazioni alle proposte di revisione in essere con KPMG, a seguito di circostanze che hanno comportato un aggravio dei tempi rispetto a quanto stimato. Tali circostanze sono connesse all'acquisizione di UBI Banca, all'integrazione di Banca IMI in Capogruppo, ad attività di verifica connesse alla pandemia da Covid-19, ad alcuni aspetti relativi all'integrazione di Mediocredito Italiano in Intesa Sanpaolo e alla nuova definizione di Default. Il Comitato ha espresso parere favorevole alle proposte di integrazione, poi approvate dal Consiglio.

7-8)
Ulteriori
incarichi di
revisione

9)
Pareri

A seguito della conclusione dell'Offerta, inoltre, il Comitato è stato informato in merito alle attività volte al conferimento di un nuovo incarico di revisione legale nelle Società appartenenti a tale Gruppo, a fronte dell'interruzione anticipata dell'incarico richiesta dal precedente revisore.

Durante l'esercizio è stata altresì sottoposta all'approvazione del Comitato la proposta di attribuzione di un incarico di revisione delle relazioni finanziarie della filiale di Varsavia ai fini di vigilanza stabiliti da Polish Financial Supervision Authority. L'approvazione si è resa necessaria ai sensi della normativa locale, che qualifica quale Ente di Interesse Pubblico anche le Filiali di una Banca estera operante in Polonia. Il Comitato ha espresso parere favorevole alla proposta di nomina di Ernst & Young Audyt Polska Sp. z o.o. Sp.k. quale revisore delle relazioni finanziarie della Filiale di Varsavia.

Infine, per completezza, si segnala che nel marzo del 2021 il Comitato ha esaminato la proposta di conferimento di incarichi di revisione a Ernst & Young per attività audit related a favore di Intesa Sanpaolo e di Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking, rilasciando il richiesto parere favorevole.

9)
Pareri9)
Pareri

7. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'ADEGUATEZZA, EFFICIENZA E FUNZIONALITÀ DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il Comitato ha verificato il rispetto delle previsioni di vigilanza con riferimento ai principi generali del sistema dei controlli interni, al ruolo degli Organi nonché al ruolo e ai requisiti di tutte le funzioni coinvolte nel sistema dei controlli, riscontrandone la sostanziale adeguatezza, il corretto assolvimento dei compiti e l'adeguato coordinamento. Laddove ritenuta opportuna, è stata promossa l'adozione degli interventi correttivi funzionali a colmare le carenze rilevate.

13)
Sistema
dei contro
interni

Il Regolamento del sistema dei controlli interni integrato del Gruppo, in attuazione della vigente Disciplina di Vigilanza, delinea i compiti e le responsabilità di tutti gli attori del sistema dei controlli interni, le modalità di coordinamento e interazione tra funzioni con responsabilità di controllo, le modalità di indirizzo e coordinamento delle società del Gruppo e delle filiali estere e i principali flussi informativi tra i vari attori del sistema. Il sistema dei controlli interni è strutturato su tre livelli:

- I livello: controlli di linea effettuati dalle strutture operative, di business e di supporto, anche attraverso unità dedicate esclusivamente a compiti di controllo, e per quanto possibile incorporati nelle procedure informatiche;
- II livello: controlli volti ad assicurare la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, il rispetto dei limiti operativi e la conformità dell'operatività alle norme. Le funzioni preposte a tali controlli concorrono alla definizione delle politiche di governo e del processo di gestione dei rischi. Tali controlli sono svolti:
 - ✓ dall'Area di Governo del Chief Compliance Officer, cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della funzione di Conformità alle norme e all'interno della quale è presente la funzione Antiriciclaggio,
 - ✓ dall'Area di Governo del Chief Risk Officer, cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della funzione di Risk Management e all'interno della quale è presente la funzione di Convalida;
- III livello: controlli di revisione interna, volti a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo di Gruppo in relazione alla natura e all'intensità dei rischi. In Intesa Sanpaolo, il Chief Audit Officer è posto alle dirette dipendenze del Consiglio e riporta funzionalmente anche al Comitato.

Il sistema dei controlli interni di Gruppo - ampiamente rappresentato nella Relazione sul Governo Societario, alla quale si rinvia per ulteriori dettagli - vede coinvolte altre funzioni con compiti di controllo (la funzione di Continuità Operativa, la funzione di Sicurezza Informatica, le funzioni specialistiche) e, tra gli altri, anche il responsabile del Piano di Continuità Operativa, il Dirigente Preposto, la Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 della Capogruppo.

Con riferimento a quest'ultimo, il Comitato ha esaminato con cadenza semestrale la relazione delle attività svolte prendendo atto che, dall'informativa resa, non emergono fatti o circostanze meritevoli di essere segnalati. Il Comitato e l'Organismo si sono scambiati tempestivamente, nel corso dell'esercizio, i dati e le informazioni rilevanti, coordinandosi nell'ambito di riunioni congiunte per le materie di reciproca competenza. Inoltre, il Comitato ha incontrato il Presidente dell'Organismo per esaminare gli esiti dell'assessment sul Modello 231 svolto da due professionisti esterni su richiesta dell'Organismo stesso. Da tale ricognizione è emerso che il Modello 231 è sostanzialmente completo e analitico sotto il profilo della trattazione del contesto normativo, della struttura, della disciplina dell'Organismo, della formalizzazione dei flussi informativi, della puntuale descrizione degli illeciti presupposto e dei principi di comportamento relativi.

Di seguito si fornisce una sintesi delle attività svolte dai soggetti preposti a effettuare i controlli interni.

Chief Compliance Officer

Il Chief Compliance Officer ha reso al Comitato le relazioni istituzionali e periodiche di competenza e, in particolare, la relazione semestrale, la relazione annuale e il Risk Assessment per l'esercizio 2020, con il piano degli interventi per il 2021, ai sensi della normativa di vigilanza di Banca d'Italia e del Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob; a tali relazioni, che forniscono un'informativa di sintesi sull'andamento dei reclami, esposti e ricorsi da parte della clientela, è allegato il TdB di Compliance, che fornisce un quadro sull'evoluzione delle aree di attenzione a maggiore rilevanza. La relazione di fine anno include anche il dettaglio delle attività svolte nel 2020 e delle attività programmate per il 2021 con riferimento alle Società in gestione accentrata e alle Entità presidiate secondo il modello di indirizzo, coordinamento e controllo, la relazione sulla governance delle SGR del Gruppo, la Relazione in materia di Product Governance nonché un dettaglio delle risorse umane e finanziarie allocate ai macro-processi di compliance.

Ai sensi della normativa emanata dalla Consob, il Chief Compliance Officer ha presentato al Comitato la relazione annuale sulle modalità di svolgimento dei servizi e delle attività di investimento e dei servizi accessori e dell'attività di distribuzione di prodotti finanziari emessi da imprese di assicurazioni o da banche, coadiuvato dal Chief Operating Officer e da rappresentanti della Divisione Banca dei Territori.

Il Chief Compliance Officer ha presentato al Comitato:

- la relazione annuale di Gruppo sulla situazione complessiva dei reclami, dei disconoscimenti, degli esposti ad Autorità di vigilanza e dei ricorsi ad Organismi di risoluzione alternativa delle controversie;
- la relazione annuale sulle situazioni di conflitto di interesse registrate nell'ambito di servizi di investimento o accessori, di attività di investimento e di distribuzione di prodotti di investimento assicurativi;
- aggiornamenti sui procedimenti dell'AGCM in corso nei confronti di Intesa Sanpaolo;
- alla presenza del responsabile della Divisione Banca dei Territori e del Chief IT, Digital & Innovation Officer, su richiesta dello stesso Comitato, un approfondimento in merito alla dinamica e all'evoluzione dei reclami;
- un'informativa in merito al processo di certificazione anticorruzione ISO 37001 per l'anno in corso e la proposta di rinnovo di detto processo - che costituisce lo standard internazionale in materia - per il triennio 2022-2024, con estensione all'intero Gruppo.

Al fine di consentire al Comitato di svolgere un'adeguata azione di vigilanza sull'osservanza delle norme per il contrasto del riciclaggio, del finanziamento del terrorismo e per la gestione degli embarghi nonché di verificare la completezza, funzionalità e adeguatezza del sistema dei controlli in materia, il responsabile della funzione Antiriciclaggio ha illustrato la relazione semestrale e la relazione annuale per l'esercizio 2020, con i rispettivi TdB, il Risk Assessment annuale e il piano degli interventi per il 2021. Tali relazioni includono informative di sintesi in merito all'avanzamento del piano di formazione, alle comunicazioni degli Organi di controllo ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs. 231/2007, nonché un dettaglio delle risorse umane e finanziarie allocate ai macroprocessi di compliance rispetto alla normativa antiriciclaggio.

Il Comitato ha altresì ricevuto specifici aggiornamenti in merito all'avanzamento:

- della revisione del modello antiriciclaggio e dei presidi anti financial crime dalla filiale di Intesa Sanpaolo New York, unitamente (i) agli esiti delle attività di independent testing sul sistema antiriciclaggio della filiale svolte dalla funzione di revisione interna, (ii) alla versione aggiornata del BSA/AML/OFAC Sanction Policy and Compliance Program e (iii) agli esiti dell'ispezione annuale condotta dalla FED e dal NYSDFS sulla filiale, che ha fatto registrare l'ulteriore miglioramento dei presidi di compliance rispetto alla normativa antiriciclaggio;
- dell'action plan avviato per superare i punti di attenzione rilevati dalla funzione Internal Audit sui presidi antiriciclaggio a livello internazionale, con particolare riferimento al tema dell'adeguata verifica sulle Financial Institutions e sulla clientela non residente, nonché delle attività di Transaction Monitoring sui flussi di pagamento da/verso Paesi ad alto rischio.

Anche su richiesta del Comitato, il responsabile della funzione Antiriciclaggio ha inoltre presentato:

- gli esiti dell'assessment effettuato sui presidi di anti financial crime della filiale di Londra di Banca IMI, che ha evidenziato taluni ambiti di miglioramento, e i contenuti dell'action plan predisposto per un loro rafforzamento;
- specifici aggiornamenti in merito allo stato di avanzamento del Progetto ENIF ("ENabling Integrated Financial crime fight"), con focus sui diversi ambiti di intervento individuati e sulle iniziative ritenute prioritarie per il 2020;
- le attività programmate per adempiere alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in data 24 marzo

2020, aventi ad oggetto la conservazione e la messa a disposizione dei documenti, dei dati e delle informazioni per il contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Il Comitato è stato specificamente sentito - anche al fine di rilasciare il richiesto parere - in merito alla nomina del nuovo responsabile della funzione Antiriciclaggio, incontrando a tal fine il Chief Operating Officer.

9)
Pareri

Chief Risk Officer

Il Chief Risk Officer ha presentato al Comitato il TdB delle criticità della propria Area di Governo su base semestrale, la relazione annuale sulle attività svolte nel 2020, il Risk Assessment e la pianificazione delle attività previste per il 2021, ivi incluse quelle della funzione di Convalida. In ottemperanza all'art. 13 comma 2 del Regolamento emanato dalla Banca d'Italia e dalla Consob ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis, del TUF, ha inoltre illustrato la Relazione sull'attività di gestione del rischio nell'ambito dei servizi d'investimento alla clientela svolte nel corso del 2020.

Il Chief Risk Officer ha illustrato inoltre:

- gli esiti della valutazione annuale sulla complessiva coerenza tra i rating delle External Credit Assessment Institutions e le valutazioni elaborate in autonomia dalla Banca;
- su richiesta del Comitato, un aggiornamento in merito allo stato avanzamento del programma RADAR ("Risk Aggregated Data and Reporting").

Chief Audit Officer

Per l'espletamento dei propri compiti di vigilanza, il Comitato si avvale in via primaria della funzione di Internal Audit. Il Chief Audit Officer partecipa di norma alle riunioni e fornisce nel continuo un'informativa sulle attività svolte - alcune delle quali su richiesta del Comitato stesso - e sull'avanzamento dei piani di rimedio posti in essere dalle competenti funzioni aziendali per il superamento delle criticità riscontrate. Le priorità segnalate dal Comitato vengono tenute in considerazione in sede di definizione del piano annuale delle verifiche di Internal Audit.

Nel corso dell'esercizio, il Chief Audit Officer ha sistematicamente e tempestivamente presentato al Comitato, anche su specifica richiesta del Comitato stesso, le principali evidenze emerse nello svolgimento delle proprie attività. In particolare, si richiamano gli esiti delle verifiche sui seguenti temi:

- modello Antiriciclaggio internazionale di Gruppo, con particolare riferimento al processo di Know Your Customer per le Financial Institution e al processo di revisione dei profili AML della clientela;
- controlli generali IT su "Ambiente Commerciale Fideuram", dedicato alle attività dei promotori finanziari. Al riguardo, su istanza del Comitato e alla presenza del Chief Audit Officer, è stato successivamente organizzato uno specifico incontro con il responsabile della Divisione Private Banking, unitamente al Chief IT, Digital & Innovation Officer, per esaminare l'avanzamento delle azioni avviate per migliorare i profili di sicurezza informatica.

Il Chief Audit Officer ha altresì presentato al Comitato:

- gli esiti dell'assessment - condotto su richiesta della BCE - sulla partnership con Intrum, dal quale è emerso come il modello organizzativo, il framework di policy e procedure adottato e i sistemi IT implementati consentano una gestione coerente e adeguata della partnership, pur in presenza di alcune aree di miglioramento;
- gli esiti dell'assessment condotto dall'Internal Audit in merito alla partnership strategica in essere con Prelios Credit Servicing S.p.A. (Prelios) per l'ottimizzazione delle posizioni classificate UTP;
- un'informativa in merito a un errore operativo verificatosi nel gennaio 2020 in Eurizon Capital SGR su due comparti del fondo comune di diritto lussemburghese "Eurizon Fund", a seguito del quale sono state già attuate le necessarie misure di contenimento;
- l'approfondimento, richiesto dal Comitato, in merito alla proiezione del Q Factor relativo all'Area Cybersecurity and Business Continuity al 31 dicembre 2020;
- gli esiti delle verifiche condotte sulla capacità del Gruppo di produrre la segnalazione Single Customer View, come richiesto dalle istruzioni del Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi, concluse con esito positivo;
- gli esiti delle verifiche svolte su Banca 5 aventi ad oggetto le procedure di erogazione dei servizi "t-bonifico" e "prelievo di contanti", il presidio del comparto AML della IMEL SisalPay S.p.A. e la partnership con Oval Money, che hanno evidenziato una sostanziale adeguatezza, pur in presenza di taluni ambiti di miglioramento;
- un aggiornamento sugli interventi previsti a seguito del rilevamento di irregolarità in materia di antiriciclaggio poste in essere da dipendenti della Divisione Banca dei Territori presso alcuni sportelli in Molise, che risultano sostanzialmente conclusi;

- su richiesta del Comitato stesso, gli esiti delle verifiche svolte sulle attività in corso per lo smaltimento del backlog di posizioni Financial Institutions e Global Corporate da sottoporre ad adeguata verifica, che procedono regolarmente al fine di ricondurre tale backlog entro termini fisiologici;
- su richiesta del Comitato, gli esiti delle verifiche condotte sui Presidi della Filiale On Line e sul processo di gestione delle chiamate telefoniche da parte della rete della Divisione Banca dei Territori, che hanno comportato la predisposizione di un apposito remediation plan;
- su richiesta del Comitato, gli esiti delle verifiche condotte sui controlli relativi alle segnalazioni alla Centrale di Allarme Interbancaria (CAI) e sui processi di notifica delle posizioni UTP cedute a Prelios.

Con cadenza trimestrale, avvalendosi del TdB di Audit Sintetico, il Chief Audit Officer ha rendicontato in merito all'evoluzione dei punti di debolezza di maggiore rilevanza riscontrati nel corso dell'attività di internal audit anche alla luce dei rispettivi piani di rimedio. Su base semestrale, nell'ambito di una apposita relazione, ha espresso le proprie considerazioni e valutazioni in merito all'adeguatezza del sistema dei controlli interni a presidio dei rischi e ha presentato, su richiesta del Comitato, l'evoluzione dei punti di debolezza di minore rilevanza contenuti nel TdB di Audit Analitico. Su base annuale ha predisposto e condiviso con il Comitato il consuntivo delle attività svolte, i risultati del Risk Assessment Audit e il piano delle attività per l'esercizio successivo. La relazione di consuntivo sulle attività svolte nel 2020 risponde anche agli obblighi dettati dalla Banca d'Italia in materia di informativa agli Organi su alcuni specifici ambiti quali la gestione del rischio di liquidità, l'antiriciclaggio, i sistemi informativi e la continuità operativa, la governance di Capogruppo nei confronti delle SGR, l'esito delle verifiche svolte presso le filiali estere e i sistemi interni di segnalazione delle violazioni delle norme disciplinanti l'attività bancaria (c.d. whistleblowing).

Il Chief Audit Officer ha altresì condotto attività di assurance di natura obbligatoria (tra cui quelle sul sistema di remunerazione e incentivazione, sulle operazioni con parti correlate e sulle OMR) e ha predisposto le seguenti informative periodiche ai sensi della vigente Disciplina di Vigilanza:

- la relazione annuale sull'esternalizzazione di funzioni operative importanti;
- la rendicontazione trimestrale circa le segnalazioni whistleblowing;
- la relazione annuale sull'attività di revisione interna di cui all'art. 14 del Regolamento congiunto Consob-Banca d'Italia ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del TUF.

In sede consiliare, il Comitato ha esaminato le relazioni della funzione di Internal Audit in merito agli esiti delle verifiche di coerenza delle prassi operative seguite nell'effettiva erogazione del sistema incentivante 2019 nonché nella quantificazione e approvazione del sistema incentivante 2020 con le politiche e con i profili applicativi deliberati dagli Organi e con le disposizioni emanate da Banca d'Italia in materia in recepimento della CRD IV. Il Chief Audit Officer ha espresso un giudizio di adeguatezza.

Attività svolta dal Comitato nell'ambito dell'emergenza COVID-19

Il Comitato, su propria richiesta, ha ricevuto tempestive informative dalle funzioni aziendali competenti in merito alle misure che la Banca ha adottato in relazione all'evolversi dell'emergenza COVID-19, anche al fine di accertare nel continuo l'efficacia dei presidi di controllo e la funzionalità dei processi aziendali nonché per approfondire i punti di attenzione rilevati.

In particolare, il Comitato, nel corso di diversi incontri tenutisi con il Chief Audit Officer, ha approfondito:

- il quadro delle misure prontamente adottate dalla Banca, con particolare riferimento a quelle atte a garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro e, al contempo, la continuità operativa aziendale;
- gli impatti generati dall'emergenza sui rischi di sicurezza IT, con un focus sui conseguenti interventi condotti dalla funzione di revisione interna;
- gli impatti sull'attività di revisione interna e sul Piano di Audit 2020 derivanti dall'emergenza, ivi comprese la nuova versione di tale Piano e le attività extra-piano che la funzione Internal Audit è stata chiamata a svolgere nel contesto emergenziale;
- anche alla presenza del Chief IT, Digital & Innovation Officer, le risultanze dell'attività volta a revisionare, a seguito dell'emergenza, i progetti e le stime di Capital Budget, con l'obiettivo di concentrare gli sforzi sulle iniziative strategiche e sulle attività atte a rispondere a specifici obblighi normativi/regolamentari oppure a rimediare a situazioni di rischio residuo non adeguato.

Il Comitato ha inoltre esaminato:

- il riscontro alla Comunicazione della BCE, indirizzata a tutti gli enti significativi, relativa alla capacità operativa per la gestione dei debitori in difficoltà nel contesto dell'emergenza connessa alla pandemia da Covid-19;
- il riscontro alla "Follow-up letter regarding the sectorial analysis on credit risk" della BCE, contenente le

- azioni di rimedio individuate ad esito delle verifiche di supervisione condotte sulla modalità di identificazione e valutazione da parte della Banca delle esposizioni creditizie dei settori economici più colpiti dalla crisi conseguente alla pandemia;
- il riscontro alla lettera della BCE avente ad oggetto "Identification and measurement of credit risk in the context of the coronavirus (COVID-19) pandemic";
 - su base periodica, con il Chief Financial Officer, il Chief Risk Officer, il Chief Lending Officer e il responsabile della Divisione Banca dei Territori, le iniziative adottate in tema di gestione della liquidità, protezione della raccolta a vista e supporto alle Imprese.

Reportistica Integrata delle Funzioni Aziendali di Controllo

Con cadenza semestrale è stato presentato al Comitato il TdB Integrato, che fornisce una sintesi delle evidenze a maggiore impatto tra quelle evidenziate dalle FAC e dalla GAF nei propri TdB, con il dettaglio dello stato avanzamento delle rispettive azioni di mitigazione. Sulla base degli accertamenti svolti dalle FAC nel corso del 2020, è stata redatta la relazione annuale di sintesi che evidenzia un presidio dei rischi nel complesso adeguato in termini di completezza, funzionalità, affidabilità del sistema dei controlli interni. Tale giudizio è suffragato dal Risk Assessment Integrato, le cui risultanze sono incluse nel RAF per il 2021. Inoltre, con cadenza semestrale è stato altresì presentato al Comitato il TdB Integrato delle Banche Estere, che ricomprende una sintesi delle evidenze a maggior impatto sul perimetro estero.

Al fine di approfondire cause e rimedi delle criticità evidenziate dalle FAC e di monitorare le azioni finalizzate all'efficientamento del sistema dei controlli interni, il Comitato - alla presenza del Chief Audit Officer - ha effettuato i seguenti incontri:

- con il responsabile della Divisione Corporate e Investment Banking e il Chief IT, Digital & Innovation Officer, per esaminare l'avanzamento del progetto finalizzato alla sostituzione del Sistema Informativo della Rete Estera e del nuovo piano di Scenario Derisking;
- con il Chief IT, Digital & Innovation Officer e il Chief Operating Officer, per esaminare l'avanzamento delle attività progettuali volte al contenimento dei rischi afferenti al Modello di Data Governance & Data Quality;
- con il Chief Lending Officer, per approfondire i) le iniziative progettuali relative all'evoluzione della propria Area di Governo; ii) i rapporti con controlli di secondo livello, con focus su controlli c.d. Single Name e sulle richieste di classificazione a stato di rischio peggiorativi; iii) gli aspetti connessi alla partnership con Prelios; iv) gli aspetti connessi alla partnership con Intrum e v) l'avanzamento del piano di remediation relativo al processo di gestione delle perizie sulle garanzie immobiliari;
- con il Data Protection Officer, il Chief IT, Digital and Innovation Officer e il Chief Compliance Officer, per esaminare l'avanzamento del Programma di adeguamento al General Data Protection Regulation (GDPR).

Valutazione delle Funzioni Aziendali di Controllo

Ai fini della valutazione dell'adeguatezza degli elementi essenziali dell'architettura del sistema di controlli interni a presidio dei rischi, il Comitato ha esaminato l'informativa annuale circa l'evoluzione degli organici, dei costi e degli investimenti direttamente attribuibili alle FAC. Ulteriori dettagli in merito all'organico e al dimensionamento Target delle strutture delle FAC sono forniti nelle rispettive relazioni periodiche agli Organi. Alla luce delle evidenze ottenute nel corso delle proprie attività, il Comitato ha espresso le proprie considerazioni sugli aspetti di indipendenza, obiettività ed efficacia delle azioni di presidio dei rischi ai fini dell'assessment annuale svolto dal Consiglio in merito all'adeguatezza delle FAC.

Il Comitato ha inoltre ricevuto, da parte del Chief Operating Officer e dei rappresentanti delle FAC, il richiesto approfondimento in merito alle caratteristiche e agli obiettivi del programma di Talent Management dedicato alle risorse delle FAC.

Il Comitato, ai fini della corresponsione della componente variabile della remunerazione per il 2020, ha dapprima incontrato il Chief Audit Officer, il Chief Compliance Officer e il Chief Risk Officer per ricevere le risultanze dell'attività svolta dalle rispettive aree nel corso del 2020. Ha quindi incontrato in fase di Performance Evaluation le competenti strutture del Chief Operating Officer per esaminare le proposte di valutazione da queste formulate ed esprimere il proprio parere al Comitato Remunerazioni - per quanto di competenza - in merito al raggiungimento degli obiettivi da parte del Chief Audit Officer, del Chief Compliance Officer, del responsabile della Direzione Anti Financial Crime, del Chief Risk Officer, del Responsabile della Direzione Convalida Interna e Controlli, del Dirigente Preposto e del responsabile della Direzione Tutela Aziendale in qualità di Data Protection Officer.

9)
Pareri9)
Pareri

9)
Pareri

Ai fini del sistema incentivante 2021, in fase di Goal & Target Setting, il Comitato ha dapprima incontrato il Chief Audit Officer, il Chief Compliance Officer e il Chief Risk Officer per esaminare il piano delle attività previsto da ciascuna delle rispettive funzioni per il 2021 anche ai fini di valutare il panel dei possibili Key Performance Indicators con i quali svolgere un monitoraggio dell'efficacia dell'azione delle relative funzioni e valutare le performance dei responsabili. Il Comitato ha poi espresso il proprio parere - per quanto di competenza - al Comitato Remunerazioni ai fini della definizione degli obiettivi e dei livelli di performance individuale da attribuire ai citati Chief nonché ai responsabili delle funzioni di Convalida e Antiriciclaggio, al Dirigente Preposto e al responsabile della Direzione Tutela Aziendale anche in qualità di Data Protection Officer.

8. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'ADEGUATEZZA, EFFICIENZA E FUNZIONALITÀ DEL PROCESSO DI GOVERNO E GESTIONE DEI RISCHI

Il Comitato ha vigilato:

- sul rispetto delle disposizioni relative all'Internal Capital Adequacy Assessment Process e all'Internal Liquidity Adequacy Assessment Process (ICAAP/ILAAP), esaminando gli scenari e gli aspetti metodologici e di processo, gli aspetti quantitativi, il Capital Plan nonché le evidenze della funzione di Convalida sull'adeguatezza del framework per la quantificazione del capitale economico e per la gestione del rischio di liquidità e gli esiti dell'auto-valutazione di Internal Audit sui processi di quantificazione e valutazione adottati;
- sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità dei sistemi interni di misurazione dei rischi per la determinazione dei requisiti patrimoniali, riscontrandone la rispondenza ai requisiti normativi anche ai fini dell'attestazione annuale resa dal Consiglio. Il Comitato ha esaminato le specifiche relazioni annuali delle funzioni di Internal Audit e di Convalida nonché l'Action Plan della funzione di Risk Management al fine di mitigare le criticità evidenziate;
- sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del RAF per il 2021, esaminandone gli aspetti metodologici, il processo di definizione e la coerenza con il Recovery Plan.

Il Comitato ha esaminato le seguenti informative periodiche:

- esiti delle verifiche annuali degli Asset Monitor sui programmi di Obbligazioni Bancarie Garantite;
- esiti della valutazione annuale dell'esposizione al rischio informatico sulle procedure in esercizio nel Gruppo;
- esiti delle verifiche e dei controlli del piano di continuità operativa del Gruppo;
- predisposizione del piano di sicurezza informatica del Gruppo per l'esercizio in corso, anche in coerenza con quanto previsto dal Piano d'Impresa di Cybersecurity 2018-2021;
- attuazione del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica previsto dalla L.133/2019;
- relazione del Data Protection Officer sull'attività svolta nel corso del 2020 nonché il piano delle attività previste per il 2021.

Il Comitato ha incontrato il Chief IT, Digital & Innovation Officer, anche su propria esplicita richiesta, al fine di esaminare:

- il processo di integrazione delle filiali e delle legal entities estere nel modello di Sicurezza Informatica di Gruppo, che ha fatto registrare il rispetto degli obiettivi prefissati e il regolare avanzamento delle azioni finalizzate al raggiungimento della compliance rispetto ai requisiti normativi locali in tema di cybersecurity;
- lo stato avanzamento del Programma Trasformazione Dati.

9. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SUL RISPETTO DELLA NORMATIVA APPLICABILE ALLA BANCA IN QUALITÀ DI CAPOGRUPPO

Il Comitato - avvalendosi tra l'altro del supporto delle FAC - ha appurato che la Banca, nel quadro dell'attività di direzione e coordinamento del Gruppo, esercita il controllo sull'evoluzione delle diverse aree di attività in cui il Gruppo opera e dei rischi incombenti, sul mantenimento delle condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale sia delle singole società sia del Gruppo nel suo insieme nonché sulla valutazione dei vari profili di rischio apportati dalle singole controllate e dei rischi complessivi. Le norme e le procedure in essere permettono alla Capogruppo di adempiere tempestivamente agli obblighi di informativa al pubblico secondo le vigenti disposizioni ai sensi dell'art. 114, comma 2, TUF. I flussi informativi tra la Capogruppo e le società controllate garantiscono un efficace scambio di informazioni in merito ai sistemi di amministrazione e controllo e all'andamento generale dell'attività.

Il Comitato, così come tra l'altro previsto dall'art. 151-ter, comma 1 e 4, del TUF, ha scambiato flussi informativi con i Collegi Sindacali delle principali controllate italiane del Gruppo e, al fine di approfondire i punti di attenzione riscontrati dalle FAC su talune Controllate nonché di monitorare le azioni di rimedio finalizzate all'efficientamento del sistema dei controlli interni, ha incontrato - alla presenza del Chief Audit Officer - il Collegio Sindacale di Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking e il Collegio Sindacale di Eurizon Capital.

Inoltre, nell'ottica di uniformare a livello di Gruppo le modalità di recepimento e attuazione del D. Lgs. 231/2001, il Comitato ha esaminato la rendicontazione semestrale sulle attività svolte dagli Organismi di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 delle società italiane del Gruppo.

15)
Disposi-
zioni alle
controllat

10. VALUTAZIONI CONCLUSIVE IN ORDINE ALL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA SVOLTA

Come dettagliato nello svolgimento della Relazione, il Comitato ha verificato la funzionalità delle procedure interne, che anche nel 2020 sono risultate idonee a garantire l'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie. Il Comitato ha appurato che il processo decisionale tiene in adeguata considerazione la rischiosità e gli effetti delle scelte di gestione adottate e che gli Organi societari dispongono di un adeguato impianto di flussi informativi, anche con riferimento a eventuali interessi degli Amministratori. La struttura organizzativa, il sistema amministrativo contabile e il processo di revisione legale dei conti sono risultati adeguati e funzionali ai compiti che sono chiamati a svolgere. È stata altresì verificata l'insussistenza di elementi di criticità tali da inficiare l'assetto del sistema dei controlli interni e il processo di governo e di gestione dei rischi.

Tenuto conto di tutto quanto precede, considerato il contenuto dei pareri emessi dalla Società di Revisione e preso atto delle attestazioni rilasciate congiuntamente dal Consigliere Delegato e CEO e dal Dirigente Preposto, il Comitato non segnala - per quanto di propria competenza - elementi ostativi all'approvazione del bilancio di esercizio di Intesa Sanpaolo S.p.A. al 31 dicembre 2020 accompagnato dalla Relazione sull'andamento della gestione e dalla Nota integrativa, così come deliberato dal Consiglio in data 23 marzo 2021.

18)
Valutazio
conclusiv

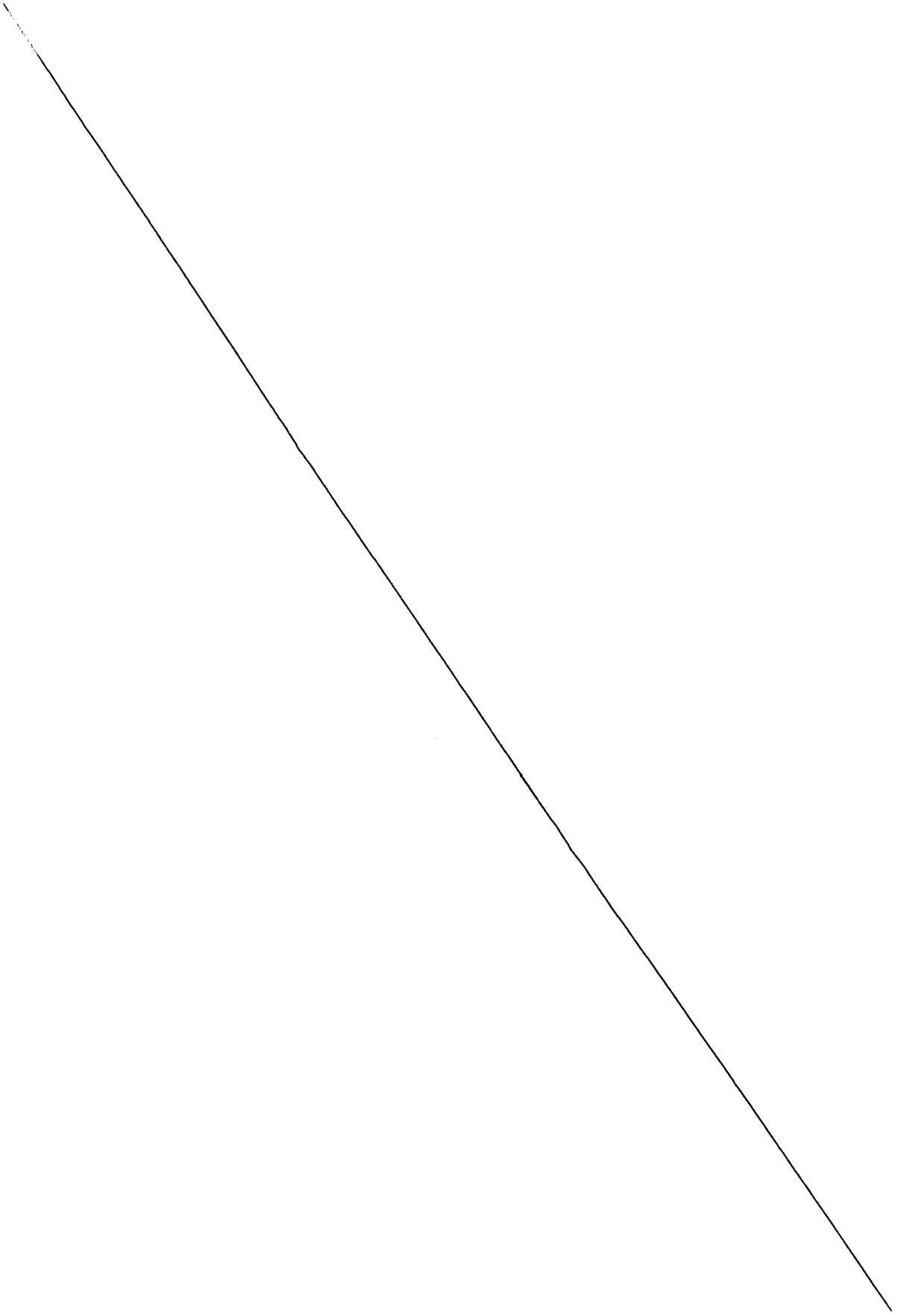
Il Comitato esprime infine parere favorevole in merito alla proposta di destinazione dell'utile d'esercizio e di distribuzione di dividendi formulata dal Consiglio di Amministrazione, che tiene conto delle Raccomandazioni della BCE del 15 dicembre 2020 - e delle precedenti indicazioni sul tema - in merito alla politica dei dividendi nel contesto conseguente all'epidemia da COVID-19.

Il Comitato prende atto che il Consiglio di Amministrazione, subordinatamente all'auspicabile evoluzione positiva delle cennate indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, intende convocare un'Assemblea, da tenersi dopo il 30 settembre 2021, per proporre una distribuzione di riserve di utili, a valere sui risultati del 2020, tale da consentire il pagamento di un ammontare complessivo di dividendi corrispondente a un payout ratio pari al 75% dell'utile netto consolidato rettificato relativo all'esercizio 2020.

Milano, 25 marzo 2021

per il Comitato per il Controllo sulla Gestione

il Presidente – Alberto Maria Pisani



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 | <p>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:</p> <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> |

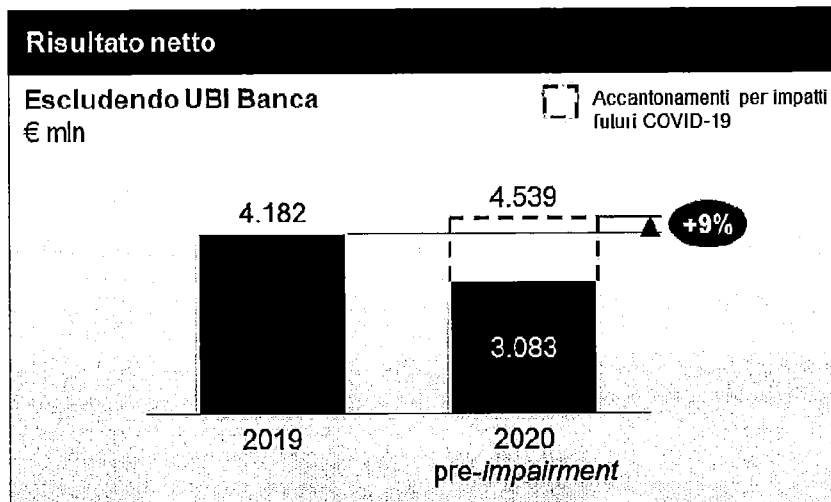
Si rammenta che il Piano POP include inoltre previsioni che ne assicurano la conformità alle Politiche di Remunerazione di Gruppo, alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione vigenti, alle indicazioni contenute nella Direttiva 2013/36/UE (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

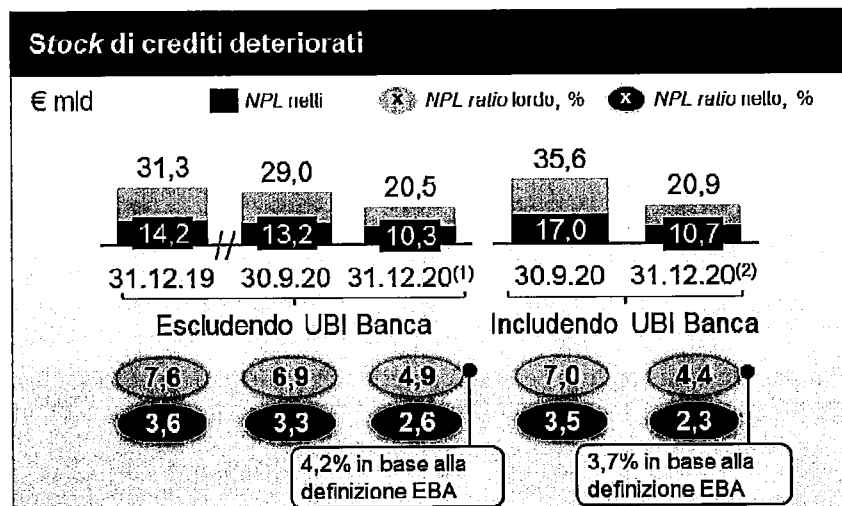
Nel contesto dell'epidemia da COVID-19, il settore bancario europeo ha registrato una ridotta distribuzione di dividendi.

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.

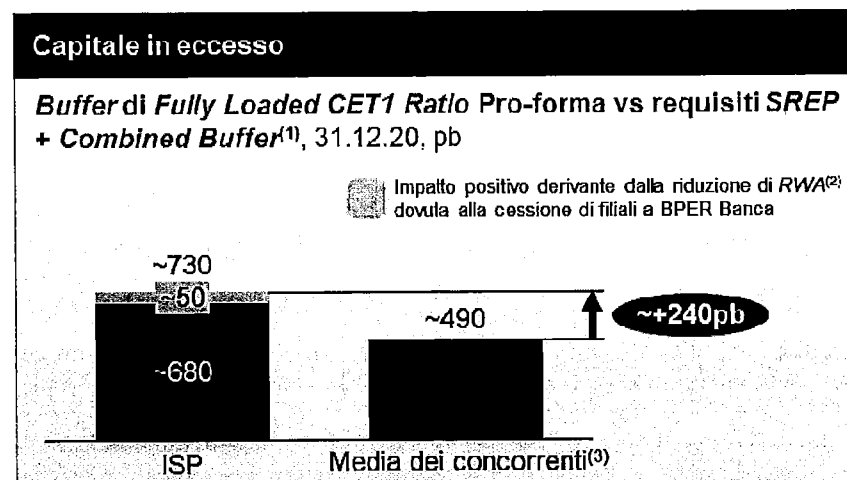


Grazie al suo *business model* diversificato, Intesa Sanpaolo ha generato un robusto flusso di utili anche nell'esercizio 2020. Il 61% dell'Utile lordo è derivato dalle attività di Wealth Management e Protection Activities.



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)

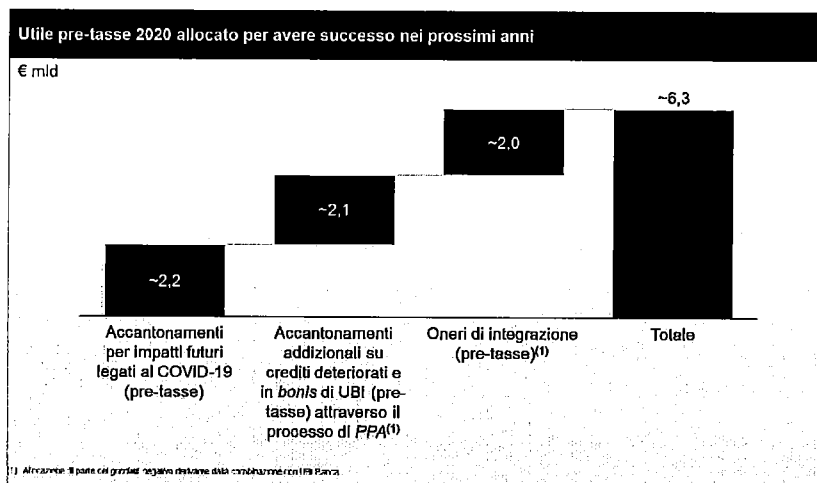


Nel 2020 Intesa Sanpaolo ha ulteriormente rafforzato il *buffer* di capitale in eccesso rispetto ai requisiti regolamentari.

(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.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.

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 (<i>Performance call Option</i>) 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 <i>London Stock Exchange</i> , 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 <i>pro-tempore</i> . |
| CONSOB | La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in via G.B. Martini, 3, Roma. |
| Controparte | Primaria banca selezionata da Intesa Sanpaolo. |
| Dipendenti 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- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti ed in conformità alle indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti. |
| Fiduciaria | Società Italiana di Revisione e Fiduciaria S.I.RE.F. S.p.A., con sede legale in via dell'Unione 1, 20122 Milano, Registro delle Imprese di Milano. P. IVA e Codice Fiscale n. 01840310150, che, sulla base di un mandato ricevuto dal Dipendente, agirà in nome proprio e per conto di quest'ultimo nei rapporti con la Controparte. |
| Global Banding | Modello di classificazione secondo cui tutte le posizioni manageriali sono distribuite su differenti livelli in funzione delle complessità/responsabilità gestite. |
| Gruppo Intesa Sanpaolo o il Gruppo Intesa Sanpaolo, ISP o la Banca | Il Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo. Intesa Sanpaolo S.p.A., con sede legale in Piazza San Carlo, 156, Torino, Registro delle Imprese di Torino, P. IVA e Codice Fiscale n. 00799960158 società |

| | |
|------------------------------------|--|
| | capogruppo del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo. |
| Manager Strategici | 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 postposto 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 (c.d. *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 - porrà 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. 1197/1/1999

Data: 23/03/2021

| Nome e cognome o categoria | Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente) | QUADRO 2 | | | | | | | |
|--|---|---|-------------------------|--|--------------------|----------------------|--------------------------|--|---------------------------------------|
| | | stock option | | | | | | | |
| | | Piano di incentivazione a lungo termine 2018 - 2021 POP (Performance call Option) | | | | | | | |
| | | Sezione 1 | | | | | | | |
| Opzioni estive ai 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 | € 2,54€ | € 2,4831 | 10/03/2022 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (2) | | 27/04/2018 | Performance Call Option | 109.743.787 | - | 11/07/2018 | € 2,54€ | € 2,4831 | 10/03/2022 |
| Top Management (3) | | 27/04/2018 | Performance Call Option | 63.837.488 | - | 11/07/2018 | € 2,54€ | € 2,4831 | 10/03/2022 |
| Altri Risk Takers di Gruppo (4) | | 27/04/2018 | Performance Call Option | 278.826.726 | - | 11/07/2018 | € 2,54€ | € 2,4831 | 10/03/2022 |
| | | 27/04/2018 | Performance Call Option | 1.226.041 | - | 11/07/2018 | € 2,54€ | € 2,4831 | 10/03/2022 |
| Manager Strategici di Intesa Sanpaolo e di altre società appartenenti al Gruppo Intesa Sanpaolo (4) | | 27/04/2018 | Performance Call Option | 8.995.099 | - | 11/07/2018 | € 2,54€ | € 2,4831 | 10/03/2022 |

(1) incluso 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

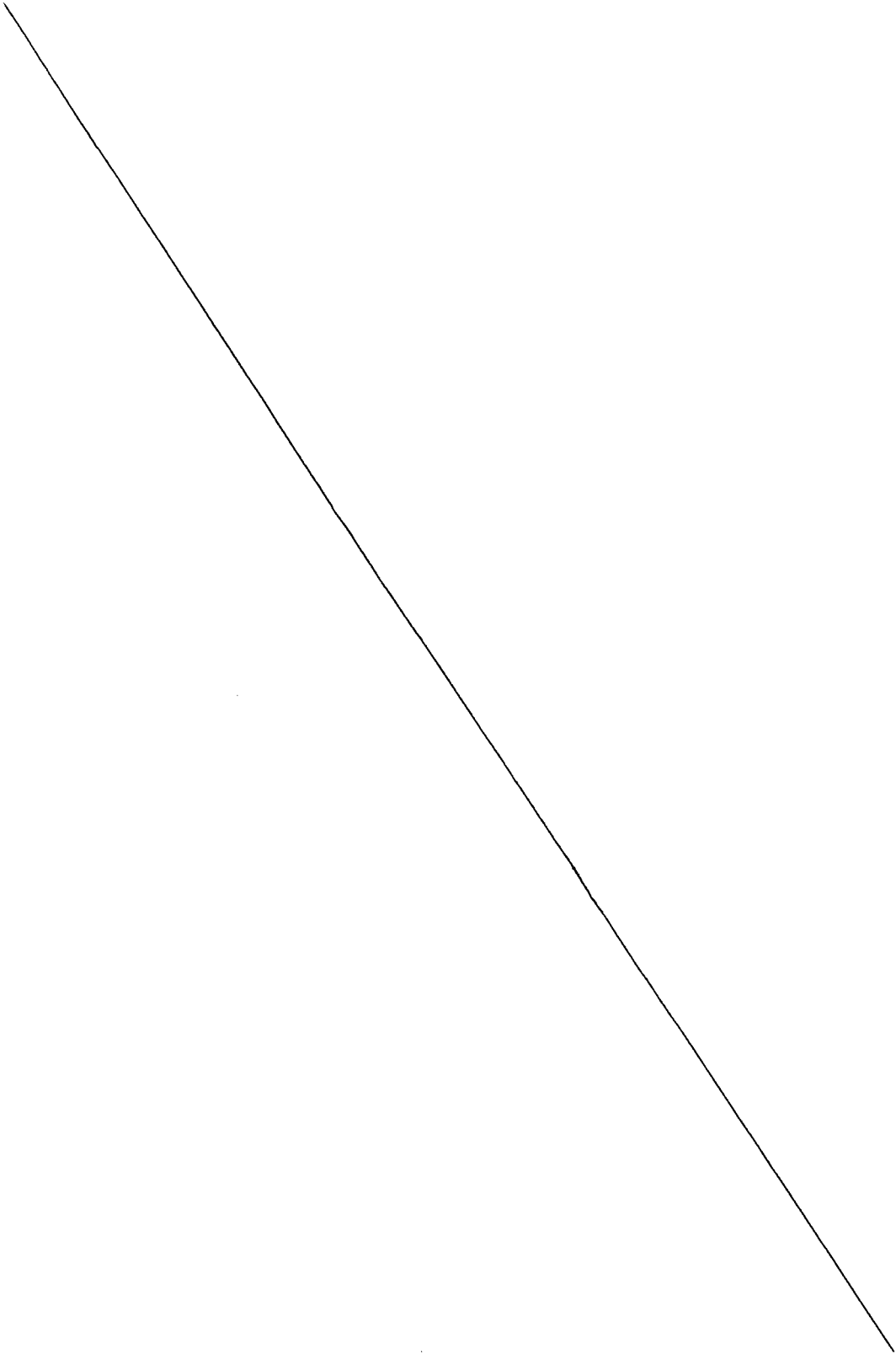
(4) Perimetro Italia

(*) 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



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

Remunerazioni:

- f) Polizza assicurativa Amministratori (c.d. "Directors' and Officers' Liability Insurance"), Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

Vi rammentiamo che in linea con la *best practice* diffusa sui mercati finanziari internazionali e tenuto conto della natura, delle dimensioni e della complessità operativa della Banca e del Gruppo, a valere sulla delibera dell'Assemblea degli azionisti del 3 maggio 2007, si è provveduto a stipulare e successivamente a rinnovare – nell'ambito dei limiti previsti dalla predetta delibera e in coerenza con i migliori standard di mercato – una polizza assicurativa a copertura della responsabilità dei Consiglieri della Banca nonché di tutti gli esponenti nelle società controllate e partecipate c.d. "*Directors' and Officers' Liability Insurance*" (di seguito Polizza D&O).

Da ultimo, l'Assemblea del 30 aprile 2019 ha confermato il mantenimento di tale copertura assicurativa, che risponde all'interesse della Banca e del Gruppo e rappresenta una componente necessaria delle Politiche di remunerazione e incentivazione. La polizza in corso avrà scadenza il 30 giugno 2021 ⁽¹⁾.

Il ricorso allo strumento di una copertura assicurativa a fronte della responsabilità dei componenti degli Organi sociali rappresenta, oggi, una prassi internazionale diffusa nei mercati finanziari, al fine di fornire loro una salvaguardia, nell'interesse anche della Società, contenendo i rischi connessi allo svolgimento delle funzioni.

La stipula di una Polizza D&O costituisce, altresì, un atto di specifico interesse per la Banca e per il Gruppo, essendo uno strumento di tutela e garanzia delle pretese risarcitorie dei soggetti danneggiati dalla condotta di esponenti aziendali.

I componenti degli Organi sociali sono in questo modo tutelati dal rischio di risarcimento del danno dagli stessi provocato, nonché delle spese giudiziali connesse alle eventuali azioni di responsabilità da atti compiuti dagli stessi nell'esercizio delle loro funzioni.

Con riferimento alla rinegoziazione della polizza, attualmente in corso, si rappresenta che, secondo le informazioni a oggi disponibili, le tensioni sui mercati assicurativi, iniziate sin dal 2019, stanno continuando e non è al momento ipotizzabile un mutamento di scenario nel breve termine. Il tutto con rilevanti effetti sui premi e sui livelli di copertura indipendentemente dalle performance delle società assicurate. Tenuto conto dei vincoli posti dalla già richiamata delibera del 2007, il massimale di polizza acquistabile per il prossimo rinnovo (30.06.2021-30.06.2022) potrebbe essere inferiore a 100 mln €, rispetto ai 130 mln € dell'ultimo rinnovo e ai 200 mln di quello subito precedente.

Si ritiene che tale massimale risulti non adeguato a tutelare effettivamente gli esponenti e non in linea con le *best practices* di mercato avendo riguardo a società aventi caratteristiche comparabili con quelle della Banca e del Gruppo, rendendosi pertanto necessario negoziare una polizza avente i seguenti principali termini e condizioni:

¹ Per informazioni di dettaglio, si rinvia al documento "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti", paragrafo 2.5, oggetto del punto 2. a) dell'ordine del giorno dell'odierna Assemblea.

-
- Durata: 12 mesi
 - Premio annuo target per l'intero Gruppo non superiore a 5 milioni di euro
 - Massimale target per l'intero Gruppo compreso tra 150 e 200 milioni di euro, per sinistro e per anno

con possibile previsione di franchigie a seconda dei diversi rischi associati.

Alla luce di quanto precede, considerato che la determinazione di questa componente della remunerazione degli Organi sociali è ascrivibile alle facoltà decisionali dell'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea di Intesa Sanpaolo di deliberare quanto segue:

- 1) la stipulazione a livello di Gruppo di una copertura assicurativa *Directors' and Officers' Liability Insurance* in linea con le condizioni sopra descritte;
- 2) il rinnovo di tale copertura assicurativa, anche per gli anni successivi, alle migliori condizioni di mercato, anche tenuto conto di futuri adeguamenti e rivalutazioni, a fronte di un massimale adeguato alle *best practices* di mercato con informativa annuale all'Assemblea nell'ambito della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, fino ad eventuale diversa decisione dell'Assemblea;
- 3) il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni più ampio potere ai fini della piena attuazione dei punti 1) e 2) della presente delibera

23 marzo 2021

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

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

Azioni proprie:

- a) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito all'acquisto delle azioni proprie a servizio della remunerazione variabile da corrispondersi in azioni Intesa Sanpaolo ai dipendenti del Gruppo.

Più precisamente, le azioni proprie saranno destinate a servire i Sistemi Incentivanti 2020 del Gruppo Intesa Sanpaolo e dell'ex Gruppo UBI Banca¹, nonché le residue quote in strumenti finanziari rinvenienti da Sistemi Incentivanti dell'ex Gruppo UBI Banca per esercizi precedenti e, in via residuale, i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. Severance²). Inoltre, in considerazione dell'evoluzione del processo di delisting di Privredna Banka Zagreb DD ("PBZ"), società controllata da Intesa Sanpaolo, l'acquisto di azioni proprie potrà essere finalizzato, altresì, a servire il Sistema di Incentivazione 2020 e le residue quote in strumenti finanziari rinvenienti da piani precedenti destinati ai Risk Taker di Gruppo operanti in tale realtà.

Si precisa ai Signori Azionisti che:

- il Sistema di Incentivazione 2020 del Gruppo Intesa Sanpaolo, destinato ai Risk Taker che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità"³, ai percettori di un importo "particolarmente elevato"⁴ e a coloro i quali, tra il Middle Management o i Professional non Risk Taker, maturino bonus "rilevanti"⁵, prevede il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo in linea con le Disposizioni di Vigilanza sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione⁶ (le "Disposizioni"). Si precisa che, in considerazione della pandemia e delle raccomandazioni in materia di remunerazione variabile espresse dalla Banca Centrale Europea, Intesa Sanpaolo ha significativamente ridotto (sino a - 60%) i bonus massimi maturabili dai Risk Taker Apicali e dai restanti Risk Taker ai sensi del Sistema di Incentivazione 2020;
- in conformità con le medesime Disposizioni, le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo prevedono che la corresponsione della Severance avvenga parzialmente tramite azioni in caso di compensi superiori alla soglia di materialità se riconosciuti ai Risk Taker e di importi "rilevanti" se riconosciuti ai Manager e Professional non Risk Taker;

¹ Si rammenta al riguardo che UBI Banca è parte del Gruppo Intesa Sanpaolo dal 5 agosto 2020. Si ricorda inoltre che a decorrere dal 5 ottobre 2020 le azioni UBI Banca sono state revocate dal Mercato Telematico Azionario (cd. *delisting*) e che la fusione per incorporazione di UBI Banca in Intesa Sanpaolo è efficace a decorrere da aprile 2021.

² Come previsto dalla Circolare 285/2013 di Banca d'Italia, la "Severance" è definita come il compenso pattuito in vista o in occasione della conclusione anticipata del contratto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica per la quota eccedente le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relative alla c.d. indennità di mancato preavviso e, con riferimento al patto di non concorrenza, per la quota eccedente l'ultima annualità di remunerazione fissa.

³ Pari a 80.000 €.

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 €.

⁵ Cioè di importo superiore a € 80.000 e al 100% della retribuzione fissa.

⁶ Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente modificate e integrata.

- i Risk Taker dell'ex Gruppo UBI Banca sono destinatari di un piano di incentivazione per l'anno 2020 i cui bonus, in considerazione del *delisting* dell'azione UBI Banca e della fusione per incorporazione in Intesa Sanpaolo e in linea con le summenzionate Disposizioni, qualora siano superiori alla soglia di 50.000€ e al 25% della remunerazione fissa, saranno corrisposti in parte in azioni Intesa Sanpaolo. Si precisa che in considerazione della pandemia e delle raccomandazioni in materia di remunerazione variabile espresse dalla Banca Centrale Europea, UBI Banca ha significativamente ridotto (sino a - 60%) i bonus massimi maturabili dai Risk Taker ai sensi di tale piano;
- le residue quote in strumenti finanziari rinvenienti da Sistemi Incentivanti dell'ex Gruppo UBI Banca per esercizi precedenti verranno corrisposte mediante il riconoscimento, nei termini e alle condizioni di cui ai Sistemi stessi, di azioni Intesa Sanpaolo in luogo delle azioni UBI Banca, in applicazione di una specifica regola di sostituzione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, previo esame del Comitato Remunerazioni (per ogni azione UBI Banca verranno assegnate 2,143 azioni Intesa Sanpaolo).

Inoltre, come anticipato, si rileva che è attualmente in corso il processo per il *delisting* delle azioni di PBZ. In conformità con la normativa locale, in ragione della quotazione di PBZ, la remunerazione variabile da corrispondersi, ai sensi della regolamentazione vigente, in strumenti finanziari è attualmente riconosciuta in azioni PBZ. Al riguardo, si segnala che, ove nel corso del 2021 venisse in effetti deliberato ed eseguito il *delisting*, non sarà più possibile riconoscere azioni PBZ e, pertanto, ai Risk Taker di Gruppo appartenenti a tale realtà e destinatari di premi rinvenienti dal Sistema di Incentivazione 2020 superiori alla applicabile soglia di materialità⁷ saranno corrisposte, in sostituzione delle azioni PBZ, azioni Intesa Sanpaolo⁸. Il numero di azioni Intesa Sanpaolo spettanti a ciascun destinatario sarà calcolato in applicazione di una regola di sostituzione che sarà tempestivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo. Analogamente, anche le residue quote in strumenti finanziari di bonus rinvenienti da Sistemi Incentivanti pregressi verranno corrisposte con azioni Intesa Sanpaolo in applicazione della medesima regola di sostituzione.

Poiché la Società allo stato attuale non ha in portafoglio un numero sufficiente di azioni proprie per assicurare l'attuazione del Sistema di Incentivazione 2020 del Gruppo Intesa Sanpaolo, dell'ex Gruppo UBI Banca e, in ipotesi di *delisting*, del Gruppo PBZ, la corresponsione delle Severance nonché delle residue quote in strumenti finanziari dei piani di incentivazione annuali pregressi dell'ex Gruppo UBI Banca nonché, in ipotesi di *delisting*, del Gruppo PBZ (collettivamente, i "**Sistemi di Remunerazione Variabile**"), si chiede autorizzazione all'Assemblea di Intesa Sanpaolo ai sensi degli artt. 2357 e seguenti del Codice Civile affinché la Società possa acquistare le azioni proprie necessarie ed assegnarle ai propri dipendenti e collaboratori e agli amministratori, dipendenti e collaboratori di società controllate, in attuazione dei Sistemi di Remunerazione Variabile.

A questi fini, l'autorizzazione è richiesta per l'acquisto, anche in più *tranches*, di azioni ordinarie fino ad un numero massimo pari a 22.479.270, corrispondente ad una percentuale massima del capitale sociale di Intesa Sanpaolo pari a 0,12%.

Il numero massimo di azioni sopra riportato è stato determinato dividendo l'importo omnicomprensivo di euro 50.000.000 circa per il prezzo ufficiale medio registrato dalla stessa azione nel mese precedente il 23 marzo 2021 (i.e. 21 febbraio 2021 – 22 marzo 2021), data nella quale il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo ha deliberato codesta richiesta di autorizzazione, e pari a Euro 2,2243.

Il suddetto importo comprende pertanto sia la quota destinata a dipendenti di Intesa Sanpaolo sia quella per dipendenti delle società dalla stessa direttamente e/o indirettamente controllate. Dette società completeranno, ove non già completato⁹, entro la data di avvio del piano di acquisto a livello di Gruppo, l'iter di richiesta di analoga autorizzazione alle relative assemblee, ovvero ai relativi competenti organi

⁷ Si specifica che, in conformità con la regolamentazione locale, le soglie di materialità applicabili al Gruppo PBZ sono distinte per ciascun paese in cui opera come segue: (i) Croazia: HRK 200.000 e/o 30% della remunerazione fissa; (ii) Slovenia: 80,000 Euro; (iii) Bosnia: 100,000 BAM.

⁸ Il riconoscimento e l'effettiva erogazione dei premi 2020 saranno posti in essere nel pieno rispetto dei provvedimenti dell'Autorità di Vigilanza locale.

⁹ Seppure, in ogni caso, subordinatamente alla autorizzazione di codesta Assemblea.

deliberanti in materia.

Alla data della presente Relazione, il capitale sociale sottoscritto e versato di Intesa Sanpaolo ammonta a Euro 10.084.445.147,92 suddiviso in n. 19.430.463.305 azioni ordinarie.

Il numero massimo di azioni ordinarie di cui si chiede l'autorizzazione all'acquisto ai sensi dell'art. 2357 c.c. rientra pertanto nei limiti di legge, tenendosi conto anche delle azioni eventualmente possedute da società controllate.

L'acquisto di azioni proprie avverrà entro i limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio approvato al momento dell'effettuazione delle operazioni di acquisto. Una riserva indisponibile pari all'importo delle azioni proprie iscritte all'attivo del bilancio deve essere costituita e mantenuta finché le azioni non siano trasferite o annullate.

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

Resta fermo che l'acquisto potrà essere realizzato solo subordinatamente al rilascio (o all'eventuale rinnovo) della relativa autorizzazione da parte dell'Autorità di Vigilanza e unicamente nel corso del periodo da quest'ultima autorizzato.

Il Consiglio di Amministrazione potrà conferire mandato al Consigliere Delegato e CEO, al Chief Financial Officer e al Responsabile Direzione Centrale Tesoreria e Finanza di Gruppo, disgiuntamente fra loro e con facoltà di sub-delega, per l'esecuzione degli acquisti di azioni Intesa Sanpaolo sul mercato regolamentato ai sensi dell'art. 144-bis, lett. b), del Regolamento Emittenti nel rispetto della normativa sulla parità degli azionisti, delle misure di prevenzione degli abusi di mercato e delle relative prassi di mercato ammesse dalla Consob nonché nei termini approvati dall'Assemblea. Tali acquisti dovranno essere effettuati anche per conto delle società controllate aderenti all'iniziativa.

L'autorizzazione alla disposizione delle azioni proprie acquistate come sopra è richiesta nei limiti temporali necessari all'attuazione dei Sistemi di Remunerazione Variabile.

L'acquisto avverrà nel rispetto delle prescrizioni regolamentari o prassi di mercato ammesse, ad un prezzo, al netto degli ordinari oneri accessori, individuato di volta in volta, entro un minimo e un massimo determinabili secondo i seguenti criteri:

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

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

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

Le azioni ordinarie acquistate in base all'autorizzazione oggetto della presente proposta saranno assegnate ai beneficiari nei termini e alle condizioni previste per i Sistemi di Remunerazione Variabili nei rispettivi regolamenti e nel rispetto delle applicabili Politiche di Remunerazione. L'assegnazione delle azioni avverrà a titolo gratuito, a un valore per i beneficiari calcolato nel rispetto di quanto disciplinato dalle normative fiscali e contributive tempo per tempo vigenti.

Nel caso in cui le azioni acquistate dovessero risultare eccedenti rispetto alle effettive esigenze di servizio di cui alla presente delibera, la Società potrà alienarle sul mercato regolamentato con le medesime modalità previste per gli acquisti e a un prezzo non inferiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione diminuito del

10%, ovvero conservarle a servizio di eventuali futuri piani di incentivazione e/o Severance eventualmente riconosciute.

Si chiede inoltre a codesta Assemblea l'autorizzazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2357-ter c.c., alla disposizione, in qualsiasi momento, in tutto o in parte, in una o più volte, delle azioni proprie già nel portafoglio di Intesa Sanpaolo in data antecedente all'acquisto di cui alla presente richiesta di autorizzazione, ai fini dell'assegnazione a titolo gratuito ai beneficiari delle residue quote in strumenti finanziari rinvenienti da Sistemi Incentivanti dell'ex Gruppo UBI Banca per esercizi precedenti, ai termini e alle condizioni ivi previsti, nei limiti temporali necessari all'attuazione di tali Sistemi.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie nei termini illustrati.

23 marzo 2021

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

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

Azioni proprie:

b) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato

Signori Azionisti

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per deliberare, tra l'altro, in merito alla proposta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie della Banca, nonché ad atti di disposizione, anche in via frazionata, dei titoli in tal modo acquistati, secondo quanto previsto dagli artt. 2357 e 2357-ter c.c. e dall'art. 132 del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e relative norme di attuazione, nel rispetto della normativa sulla parità degli azionisti e delle misure di prevenzione degli abusi di mercato, per le finalità, nei termini e con le modalità di seguito indicate.

La richiesta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie trova fondamento nelle seguenti finalità:

- (i) operatività della Banca in derivati;
- (ii) esigenze di copertura dei rischi finanziari derivanti dall'operatività della Banca;
- (iii) eventuali esigenze operative di natura tecnica che richiedano l'intervento del conto di proprietà.

Tale operatività è svolta dalla Divisione *IMI Corporate & Investment Banking* di Intesa Sanpaolo a partire dal 20 luglio 2020 all'interno del *framework* regolamentare specifico già adottato in precedenza dalla incorporata Banca IMI.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ricorda che

- l'Assemblea degli Azionisti di Intesa Sanpaolo in data 27 aprile 2020 aveva autorizzato il Consiglio di Amministrazione a procedere all'acquisto e alla vendita di azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo per un numero massimo complessivo di n. 10.000.000 azioni e un controvalore massimo di € 30.000.000 per un periodo di 12 mesi a decorrere dalla data di fusione per incorporazione di Banca IMI in Intesa Sanpaolo (quindi fino al 20 luglio 2021);
- in tale ambito era stato definito il "*plafond*" massimo di azioni Intesa Sanpaolo detenibile, con possibilità di reintegro una volta cedute le azioni.

Ciò premesso, considerato:

- che il Consiglio di Amministrazione ritiene di confermare le ragioni che avevano indotto a chiedere all'Assemblea di Intesa Sanpaolo l'autorizzazione a procedere all'acquisto e alla disposizione di azioni di Intesa Sanpaolo per le suddette finalità;
- che l'Assemblea degli azionisti di Intesa Sanpaolo ha altresì negli anni autorizzato l'acquisto di azioni proprie a supporto del sistema di incentivazione di Gruppo basato su strumenti finanziari e che la gestione di tale piano resta distinta e separata rispetto a quella finalizzata alle operazioni di mercato;
- che gli effettivi volumi dell'operatività di mercato oggetto specifico della presente delibera e avutisi, per le menzionate finalità di *trading*, nell'esercizio 2020 sono stati i seguenti:

| Esercizio 2020 | Quantità (n.ro azioni) | Controvalore (in euro) |
|--------------------|------------------------|------------------------|
| Rimanenze iniziali | 2.460.797 | 5.779.182 |
| Acquisti | 810.537 | 1.656.326 |
| Vendite | (1.265.042) | (2.727.950) |
| Rimanenze finali | 2.006.292 | 3.837.234 |

ai fini della presente richiesta di autorizzazione, viene confermato il quantitativo su cui operare in massime n. 10.000.000 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, pari al 0,0515% del Capitale, per un controvalore massimo pari a € 30.000.000.

Il numero massimo di azioni ordinarie di cui si chiede l'autorizzazione all'acquisto ai sensi dell'art. 2357 c.c. rientra nei limiti di legge, tenendosi conto anche delle azioni eventualmente possedute da società controllate.

Alla data del 28 febbraio 2021, il capitale sociale sottoscritto e versato di Intesa Sanpaolo ammonta a Euro 10.084.445.147,92 suddiviso in n. 19.430.463.305 azioni ordinarie prive di valore nominale.

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

A seguito dell'acquisto verrà iscritta in bilancio la apposita riserva negativa di cui all'art. 2357 ter c.c.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea di Intesa Sanpaolo di deliberare quanto segue:

1. autorizzare ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2357 c.c., a decorrere dalla data di approvazione della presente delibera, il Consiglio di Amministrazione ad effettuare per la durata di 18 mesi in una o più volte, l'acquisto, con impegno dell'apposita riserva, di azioni di Intesa Sanpaolo S.p.A. per le finalità di cui alla presente relazione illustrativa del Consiglio stesso;
2. autorizzare i suddetti acquisti fino al limite massimo di n. 10.000.000 (dieci milioni) di azioni ordinarie e contemporaneamente per un controvalore complessivo delle azioni detenute pari a € 30.000.000 (trenta milioni), stabilendosi al riguardo che:
 - gli acquisti siano effettuati ad un prezzo, al netto degli ordinari oneri accessori, che nel minimo non dovrà essere inferiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione diminuito del 5% e che nel massimo non dovrà essere superiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione aumentato del 5%;
 - gli acquisti siano effettuati, in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli azionisti, ai sensi dell'art. 132 del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 144-bis, primo comma, lettere b) e c) della Delibera Consob 11971/1999 e successive modificazioni, sui mercati regolamentati secondo le modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi;
3. autorizzare ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2357-ter c.c. l'alienazione, in tutto o in parte, delle azioni Intesa Sanpaolo S.p.A. possedute, con le modalità ammesse dalla normativa applicabile tempo per tempo vigente, senza limiti temporali, ad un corrispettivo che nel minimo non dovrà essere inferiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione diminuito del 5%, stabilendosi al riguardo che potranno essere poste in essere operazioni successive di acquisto e alienazione, con conseguente possibilità di reintegro del "plafond" indicato al precedente punto 2.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie nei termini illustrati.

23 marzo 2021

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

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI (STUDIO TREVISAN) IN PERSONA DI ELIA ALBERTO - PER DELEGA DI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | | Straordinaria 11 | | | |
|---|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------------|---|---|---|
| | | | Ordinaria | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | | |
| 048..ANPE | 93.514 | | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 1199 SEIU GREATER NEW YORK PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L | 274.780 | | F | F | F | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 1199 SEIU HEALTH CARE EMPLOYEES PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND | 1.857.471 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 1199 SEIU HOME CARE EMPLOYEES PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L | 71.187 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 1733 - ALLIANZGI-FONDS DEW-CO AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU | 89.730 | | F | F | C | A | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 1765 - ALLIANZGI-FONDS DSW-CO AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU | 200.000 | | F | F | C | A | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 1882 INVESTMENTS LLC C/O ST LOUIS TRUST RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 4.288 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 1895 FONDS FGR | 2.553.326 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 1999 VOLUNTARY EMPLOYEES BENEFICIARY ASSOCIATION OF THE NO EES OF SOUTHERN CALIFORNIA EDISON COMPANY | 29.895 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 2009 IORIO FAMILY TRUST UAD 06/19/09 DONNA E IORIO & ANTHONY M IORIO TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 11.854 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 2010 BARTH CHILDREN'S IRREV GST NON-EXEMPT TR UAD 10/29/10 ANDY F BARTH TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 39.069 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 2012 B FAMILY IRREV TRUST UAD 12/26/12 EMILE BAYLE TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 56.762 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 2012 GST EXEMPT IRREV DEED OF TR OF JAMES A NOLEN IV UAD 12/20/12 MARGARET A NOLEN & SAGEWORTH TRUST COMPANY TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 11.905 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 270..POSTE Avenir | 29.055.729 | | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 3M EMPLOYEE RETIREMENT INCOME PLAN TRUST | 806.542 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 3RD MILLENNIUM TRUST UAD 03/17/99 MARK STEVENS & MARY STEVENS TTEES AMD 09/05/03 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 101.990 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 801 INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE: NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 120.220 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| A L 2012 NONEXEMPT GRAT UAD 04/30/12 ALICIA MINANA & ROBERT LOVELACE TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 3.016 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| A PAXSON GAIL AND G WILLIAM GAIL EXEMPT TRUST UAD 12/17/86 ANN C GAIL TTEE AMD 03/11/10 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 3.646 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| A.A. - GROUPAMA - ISR | 1.600.708 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| A.A. CANDRIAM DIVERSIFIE | 1.403.735 | | F | F | C | F | F | C | F | F | C | F | F | C | F | F | C |
| A.A.-BNP PAM-ISR | 3.627.528 | | F | F | C | A | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AA LA FRANCAISE ISR | 1.852.238 | | F | F | C | F | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AA NATIXIS DIVERSIFIE | 788.911 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AA. ALLIANZ DIVERSIFIE | 3.425.000 | | F | F | C | A | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AARON D GOLDMAN TRUST UAD 02/11/07 AARON GOLDMAN TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 25.923 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AB ARYA PARTNERS (MASTER) FUND SICAV-RAIF S.C.SP. RICHIEDENTE: GOLDMAN SACHS SEGREGATION A/C AB CFAO | 10.834 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AB GLOBAL RISK ALLOCATION FUND INC | 43.940 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AB VARIABLE PRODUCTS SERIES FUND INC. - AB DYNAMIC ASSET AL LOCATION PORTFOLIO | 18.206 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| | 171.325 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 1

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|--|-----------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| NOMINATIVO PARTECIPANTI | | | | | | | | | | | | | |
| DELEGANTIE RAPPRESENTATI | | | | | | | | | | | | | |
| ARVESTAR ASSET MANAGEMENT SA REPRESENTING ARGENTIA PENSIOENSPAARFONDS DEFENSIVE | 775.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | | | | | | | | | | | | | |
| ASCENSION ALPHA FUND LLC. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE | 74.429 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ASHLEY LEMON SHAW 2010 IRREV TR UAD 12/21/10 CLINTON R. SHAW JR ITTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 46.678 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ASI - PROGETTO AZIONE SOCIALE | 156.530 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ASIAN DEVELOPMENT BANK | 1.563.701 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ASSET FACTORING LLC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 12.345 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ASSET MANAGEMENT EXCHANGE UCITS CCF RICHIEDENTE:NT ASSET MNGT EXCHANGE UCITS C | 123.537 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ASSICURAZIONI GENERALI SPA AGENTE:BP2S MILAN | 25.372 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ASSOCIATION GROUPE SAINT SAUVEUR AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 9.417 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ASSURDIX | 1.976.217 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ASTORG TUNNEL SP | 333.547 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ASTRAZENECA FONDS N2 DYNAMIQUE | 53.330 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AT AND T SAVINGS GROUP INVESTMENT TRUST | 249.312 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ATLAS DIVERSIFIED MASTER FUND LIMITED RICHIEDENTE:CITIGROUP GLOBAL MARKETS SA PRIME | 789.198 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FINANCE CLIENT SAFEKEEPING | | | | | | | | | | | | | |
| ATLAS DIVERSIFIED MASTER FUND LTD. C/O MAPLES CORPORATE SERVICES LIMITED RICHIEDENTE:UBS | 3 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AG-LONDON BRANCH SA AG LDN CLIENT IPB CLIENT AC | | | | | | | | | | | | | |
| ATOUT EUROLAND CORE + | 943.598 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ATOUT EUROLAND HAUT RENDEMENT | 78.188 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ATOUT EUROPE CORE + | 393.914 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ATOUT MODERATIONS | 544.587 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AURION GLOBAL EQUITY FUND | 54.945 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AUSTRALIAN CAPITAL TERRITORY RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS | 504.868 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AUSTRALIAN ETHICAL INVESTMENT LTD RICHIEDENTE:CBNY-ELISFP NAB ACF AUST ETH I | 3.209.875 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AUSTRALIANSUPER AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.195.564 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AVALON PORTFOLIO II LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 7.677 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AVENIR ALIZES AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 30.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AVIVA ACTIONS EURO ISR | 1.193.086 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AVIVA DIVERSIFIE | 34.984 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AVIVA EUROPE | 213.626 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AVIVA INVEST VALORISATION | 1.134.691 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AVIVA INVESTORS | 4.878.202 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AVIVA INVESTORS ACTIONS EUR | 935.982 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AVIVA INVESTORS CONVICTION | 1.986.203 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI BALANCED LIFE FUND AGENTE:HSBC BANK PLC | 27.711 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI BALANCED PENSION FUND AGENTE:HSBC BANK PLC | 447.103 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI CAUTIOUS PENSION FUND AGENTE:HSBC BANK PLC | 7.200 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI CONTINENTAL EUROPEAN EQUITY ALPHA FUND AGENTE:HSBC BANK PLC | 2.467.543 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

Pagina: 10

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|---------------------|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------|---|---|--|--|--|--|--|--|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | Straordinaria | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 1 | 1 | | | | | | |
| BELLSOUTH CORPORATE TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLAN(S) FO. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 25.300 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BELLSOUTH CORPORATE TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLAN(S). RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 171.000 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BELLSOUTH CORPORATION TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLAN(S) RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 34.000 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BELLSOUTH ENTERPRISES INC. TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLA. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 20.400 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BELLSOUTH TELECOMMUNICATIONS INC. TRUST UNDER EXECUTIVE BENE RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 492.200 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BERENBERG SYSTEMATIC APPROACH | 525.555 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BERRIEN COMMUNITY FOUNDATION INC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 29.939 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BERT FISH FOUNDATION INC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 20.349 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BESSEMER TRUST CO CLEARING ACCT | 60.513 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BEST INVESTMENT CORPORATION AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK | 294.079 | F F C A F F C F F F | F F C A F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BEST INVESTMENT CORPORATION AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK | 564.858 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BEST INVESTMENT CORPORATION AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK | 34.076 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BESTINFOND FI | 13.640.257 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BESTINVER CRECIMIENTO PPS ATTNSERGIO GRANADOS | 92.306 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BESTINVER EMPLEO F.P. | 163.265 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BESTINVER EMPLEO II F.P. | 48.388 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BESTINVER EMPLEO III F.P. | 23.665 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BESTINVER FUTURO PPS ATTN SERGIO GRANADOS | 143.184 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BESTINVER GLOBAL F.P. | 5.366.414 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BESTINVER PATRIMONIO FI | 13.371.246 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BESTINVER PLAN MIXTO FP | 1.507.354 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BESTINVER SICAV AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 1.259.698 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BESTIVALUE FI | 3.159.535 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BETAMAX EUROPE | 214.871 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BETTER BE GOOD LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 10.091 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BEWAARSTICHTING NNIP I | 529.916 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BFT PARTNERS - VIA EQUITY EURO | 206.873 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BI AKTIENFONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT | 331.793 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BILL AND MELINDA GATES FOUNDATION TRUST | 423.140 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BIMCOR OVERSEAS POOLED FUND | 385.635 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BIPCO INVESTMENTS RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 43.314 | F F F F F F C F F F | F F F F F F C F F F | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

Pagina: 14

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTIE RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|--|-------------|--------|-----------|---|---|---|---|---------------|---|---|---|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | Straordinaria | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| CAPACITY - FONDS INSTITUTIONNEL - A AGENTE:PICTET & CIE | 402.566 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CAPACITY - FONDS INSTITUTIONNEL - ACTIONS ETRANGERES AGENTE:PICTET & CIE | 133.400 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CAPCO TRUST JERSEY LIMITED AS TRUSTEE OF THE TAMBOUR FOUNDATION AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 63.943 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CAPITAL GROUP CAPITAL INCOME BUILDER (CANADA) | 359.613 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CAPITAL GROUP EMPLOYEE BENEFIT INVESTMENT TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 3.513.269 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CAPITAL GROUP INTERNATIONAL EQUITY COMMON TRUST (US) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 896.428 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CAPITAL GROUP INTERNATIONAL EQUITY FUND (CANADA) | 397.658 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CAPITAL INCOME BUILDER AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 153.924.118 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CAPITAL INTERNATIONAL FUND | 3.289.637 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CARAVANSARY LLC (THE SMB PACIFIC TRUST AS SECURED PARTY) -ACA- RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 57.320 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CARAVANSARY LLC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 14.311 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CARDIF ASSURANCE VIE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 20.669.979 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CARDIF ASSURANCES RISQUES DIVERS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 388.700 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CARDIF LUX VIE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 960.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CARNELIAN INVESTMENT MANAGEMENT LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 213.702 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CAROL RICHARDS SEPARATE PROPERTY TRUST UAD 06/10/88 CAROL RICHARDS TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 132.481 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CARPIMKO ACTIONS LO | 1.250.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CARPIMKO ACTIONS SYNC | 1.405.034 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CARPIMKO DIVERSIFIE AGI | 591.700 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CARREFOUR EQUIL SOL | 4.848.906 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CARROLL AVENUE PARTNERS LLC. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 9.478 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CASEY FAMILY PROGRAMS | 92.826 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CATHAY GLOBAL MULTIPLE INCOME BALANCED FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK | 589.563 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CATHOLIC UNITED INVESTMENT TRUST | 662.595 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CATHY LYNN SPRINGER REV LIV TR UAD 03/31/04 CATHY SPRINGER TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 9.665 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CAVEC GROUPAMA DIVERSIFIE | 737.091 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CAVEC LA FRANCAISE DIVERSIFIE | 412.487 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CAXTON INTERNATIONAL LIMITED. RICHIEDENTE:CITIGROUP GLOBAL MARKETS SA PRIME FINANCE CLIENT SAFEKEEPING | 1.500.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CAYMAN ISLANDS CHAMBER OF COMMERCE PENSION FUND | 90.689 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CBIS GLOBAL FUNDS PUBLIC LTD CO | 134.292 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CBOSC ATF CBGS-WGSS02 NEW RICHIEDENTE:CBHK S/A CBOSC OSF WGSS02 | 443.098 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CBOSC ATF CW BK GRP SUP WGSS08 RICHIEDENTE:CBHK SA CBOSC ATF CBOSG-WGSS08 | 102.746 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CBOSC-CBGS-WGSS07 RICHIEDENTE:CITIBANK NA HONG KONG SA CBOSC ATF OSF-WGSS07 | 196.905 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CC&L DIVERSIFIED INCOME PORTFOLIO | 12.009 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CDW 73 IRR PARA GL | 3.213 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CENTRAL BANK OF IRELAND | 75.866 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 19

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| | Parziale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|---|------------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| NOMINATIVO PARTECIPANTI | | | | | | | | | | | | |
| DELEGANTE RAPPRESENTATI | | | | | | | | | | | | |
| CLIENTS AC | 100.852 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CIBC EUROPEAN INDEX FUND | 764.262 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CIBC INTERNATIONAL INDEX FUND | 82.958 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CIBC POOLED INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND | 1.238.327 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CINDY SPRINGS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 473.897 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITI RETIREMENT SAVINGS PLAN | 14.876.227 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITIBANK INTERNATIONAL PLC AS TRUSTEE CITIBANK INT.PLC RICHIEDENTE:CBLDN S/A STANDARD LIFE | | | | | | | | | | | | |
| EURO TRUST | 134.886 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITIGROUP PENSION PLAN | 85.376 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITITRUST LIMITED AS TRUSTEE OF BLACKROCK PREMIER FUNDS-BLACKROCK WORLD EQUITY INDEX FUND | | | | | | | | | | | | |
| RICHIEDENTE:CBHK-CITL AS TST OF BPF-BWEIF-C | 789 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITY FUND LP | 857.798 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITY OF FRESNO RETIREMENT SYSTEMS RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L | 1.289.043 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITY OF LOS ANGELES FIRE AND POLICE PENSION PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND | 6.852.897 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITY OF LOS ANGELES FIRE AND POLICE PENSION PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND | 2.584.828 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITY OF MILWAUKEE EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND | 593.709 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITY OF NEW YORK DEFERRED COMPENSATION PLAN | 4.379.728 | A | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITY OF NEW YORK GROUP TRUST | 970.795 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITY OF PHILADELPHIA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 419.634 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITY OF TALLAHASSEE RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND | 12.676 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CITY UNIVERSITY OF NEW YORK | 395.015 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CIVIL AVIATION AUTHORITY PENSION SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 180.261 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CIVIL SERVICE EMPLOYEES PENSION FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK | 18.173 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CIVIL TRUST UAD 08/13/15 CAROL L CLEMMENSEN TTEE (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) | | | | | | | | | | | | |
| CLC TRUST UAD 08/13/15 CAROL L CLEMMENSEN TTEE (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) | | | | | | | | | | | | |
| RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 26.311 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CLEARWATER INTERNATIONAL FUND RICHIEDENTE:NT NTC-CLEARWATER INTERNATIONALA | 23.780 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CLEMMENSEN INVESTMENTS 2018 LLC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 728.157 | F | C | F | F | F | F | F | F | C | F | F |
| CLEOME INDEX EMU EQUITIES | 1.411.715 | F | C | F | F | F | F | F | F | C | F | F |
| CLEOME INDEX EUROPE EQUITIES | 11.739 | F | C | F | F | F | F | F | F | C | F | F |
| CLEOME INDEX GLOBAL EQUITIES | 43.321 | F | C | F | F | F | F | F | F | C | F | F |
| CLEOME INDEX WORLD EQUITIES | 700.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CM-AM CONVICTIONS EURO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 1.265.916 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CM-AM EURO ACTIONS AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 2.215.618 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CM-AM EURO EQUITIES AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 263.492 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CM-AM EUROPE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 4.406.659 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CM-AM EUROPE VALUE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 230.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CM-AM FLEXIBLE EURO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 250.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CM-AM OPPORTUNITIES AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 2.348 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CMI MEDIA AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | | | | | | | | | | | | |

Legenda:

Pagina: 21

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | | Straordinaria |
|---|-----------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| CONTI INTERNATIONAL | 93.471 | | F | F | C | A | F | F | C | F | F | F | F | |
| CONTI PLACEMENTS | 271.139 | | F | F | C | F | F | C | F | F | F | F | F | |
| CONVALESCENT AID SOCIETY RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 8.976 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| CONVERGENCE EQUILIBRE SOCIALEMENT RESPONSABLE AGENTE: BQUE FEDERATIVE-STR | 799.541 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| COOPERATIVE RABOBANK U.A. AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | 24.001 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| CORNERSTONE ADVISORS GLOBAL PUBLIC EQUITY FUND AGENTE: BROWN BROTHERS HARR | 33.239 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| COSMIC INVESTMENT FUND | 1.371.909 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| COSMOPOLITAN INVESTMENT FUND | 132.308 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| COUNSEL DEFENSIVE GLOBAL EQUITY | 51.471 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| COUNTERPOINT COMMUNICATIONS INC GLOBAL EQUITY RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 16.373 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| COUNTY EMPLOYEES ANNUITY AND BENEFIT FUND OF COOK COUNTY | 556.904 | | F | F | F | F | F | F | F | A | F | F | F | |
| COUNTY OF LOS ANGELES SAVINGS PLAND THRIFT PLAN | 953.546 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | A | |
| COVIA COMMUNITIES AGENTE: BNP PARIBAS 2S -LDN | 29.697 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| COX INVESTMENT COMPANY LP RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 10.525 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| CPR CONSOMMATEUR ACTIONNAIRE POCHE COR | 74.980 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| CPR EUROLAND ESG | 1.664.062 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| CPR EUROLAND PREMIUM | 411.760 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| CPR INVEST - CLIMATE ACTION | 3.258.957 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| CPR INVEST - CLIMATE ACTION EURO | 344.778 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| CPR INVEST - GEAR WORLD | 600.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| CPR INVEST - GLOBAL EQUITY ESG | 45.420 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| CPR INVEST - SOCIAL IMPACT | 778.673 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| CRAMA LOIRE BRETAGNE ACTIONS | 236.032 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| CRAWFORD 2005 IRREVOCABLE TRUST UAD 10/21/05 JEFFREY G CRAWFORD TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 28.262 | | F | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | |
| CREDIT MUTUEL AM AGENTE: BQUE FEDERATIVE-STR | 16.048 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| CREDIT SUISSE (LUX) COPERNICUS ITALY EQUITY FUND AGENTE: CREDIT SUISSE LUXEM | 1.375.222 | | F | F | C | F | F | C | F | F | F | F | F | |
| CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE: CREDIT SUISSE SWITZ | 2.509.794 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| CREDIT SUISSE INDEX FUNDS (IE) ETF ICAV AGENTE: BROWN BROTHERS HARR | 498.094 | | F | F | C | F | F | C | F | F | F | F | F | |
| CRS TRUST NO. 1 UAD 06/08/20 KARIANNA STINEHART & WILLIAM STINEHART III TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 5.539 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| CRYOSTAR SAS AGENTE: BQUE FEDERATIVE-STR | 4.472 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| CSA LOS EUROPE EQUITY | 307.335 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | |
| CSAA INSURANCE EXCHANGE RICHIEDENTE: NT N10 15% TREATY ACCOUNT LEND | 106.871 | | F | F | F | F | F | F | F | A | F | F | F | |
| CSIF (CH) EQUITY EMU AGENTE: CREDIT SUISSE SWITZ | 1.501.948 | | F | F | C | F | F | C | F | F | F | F | F | |
| CSIF (LUX) EQUITY EMU AGENTE: CREDIT SUISSE LUXEM | 3.793.769 | | F | F | C | F | F | C | F | F | F | F | F | |
| CSIF (LUX) EQUITY EMU BLUE AGENTE: CREDIT SUISSE LUXEM | 4.503.520 | | F | F | C | F | F | C | F | F | F | F | F | |
| CSIF (LUX) EQUITY EMU ESG BLUE AGENTE: CREDIT SUISSE LUXEM | 7.754.988 | | F | F | C | F | F | C | F | F | F | F | F | |
| CSIF CREDIT SUISSE (LUX) FUND GROWTH AGENTE: CREDIT SUISSE LUXEM | 93.314 | | F | F | C | F | F | C | F | F | F | F | F | |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

Pagina: 23

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|---|-----------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| DANSKE INVEST SELECT GLOBAL EQUITY SOLUTION - AKKUMULERENDE KL AGENTE:DANSKE BANK S/A | 66.378 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DANSKE INVEST SELECT GLOBAL EQUITY SOLUTION 2 - AKKUMULERENDE KL AGENTE:DANSKE BANK S/A | 90.319 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DANSKE INVEST SELECT GLOBAL EQUITY SOLUTION KL AGENTE:DANSKE BANK S/A | 50.164 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DANSKE INVEST SELECT GLOBAL RESTRICTED KL AGENTE:DANSKE BANK S/A | 30.974 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DANSKE INVEST SICAV - GLOBAL INDEX RICHIEDENTE:RBC DANSKE INVEST SICAV | 755.469 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DANSKE INVEST SICAV - SRI GLOBAL RICHIEDENTE:RBC DANSKE INVEST SICAV | 182.960 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DAVID & LISA DESMOND 2005 REV TR UAD 06/09/05 D W DESMOND & L DESMOND TTEES | 4.599 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DAVID ARROW 1985 PERSONAL TRUST UAD 07/30/85 DAVID M ARROW TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 8.252 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DAVID CHALLINOR JR TR FBO JULIA CHALLINOR UAD 08/01/18 P CORVIN-BRITTIN & J M CHALLINOR & E | 8.973 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HARRIS TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DAVID E.L. PYOTT TRUST UAD 04/18/14 DAVID PYOTT TTEE AMD 12/18/17 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 75.152 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DAVID I & MARIANNA J FISHER TRUST UAD 03/23/07 DAVID I FISHER & MARIANNA J FISHER TTEES | 394.896 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DAVID VOLKERT & ASSOCIATES INC RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 28.454 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DAVID'S HARD WORK TRUST UAD 03/26/12 DAVID R ECKLES TTEE AMD 01/16/18 466 PATTEN | 18.639 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DAWN L. ARNALL TRUST RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 15.109 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DB RESIDUARY TRUST FOR JOEL G. BROIDA U/I DTD 9/3/1981 RICHIEDENTE: NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX | 3.268 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DB RESIDUARY TRUST FOR MARNA J. BROIDA U/I DATED SEPTEMBER 3. RICHIEDENTE: NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 3.269 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DB RESIDUARY TRUST FOR MELANIE B. WERL U/I DATED SEPTEMBER 3. RICHIEDENTE: NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 3.269 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DB RESIDUARY TRUST FOR RICHARD A. BROIDA U/I DATED 9/3/1981. RICHIEDENTE: NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 3.265 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DBI-FONDS EBB AGENTE: BP2S-FRANKFURT | 65.078 | | F | F | C | A | F | F | C | F | F | F | F |
| DBI-STIFTUNGSFONDS WISSENSCHAFT AGENTE: BP2S-FRANKFURT | 10.000 | | F | F | C | A | F | F | C | F | F | F | F |
| DE SHAW ASYMPTOTE INTERNATIONAL, LTD AGENTE: DEUTSCHE BANK AG | 28 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DE SHAW VALENCE INTERNATIONAL INC AGENTE: DEUTSCHE BANK AG | 529.707 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DE SHAW WORLD ALPHA EXT PORT AGENTE: CREDIT SUISSE SECURI | 251 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DE TOLEDO FAMILY TRUST UAD 10/23/85 PHIL DE TOLEDO & ALYCE DE TOLEDO TTEES AMD 10/04/14 | 83.677 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DEAM-FONDS CPT | 137.800 | | F | F | C | F | F | F | C | F | F | F | F |
| DEBORAH LOUISE LIMA REVOCABLE TRUST TRUST UAD 08/01/06 DEBORAH L LIMA TTEE AMD 07/19/13 | 10.264 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DEE STREET GLOBAL EQUITY FUND AGENTE: BNP SS SIDNEY BRANCH | 10.381 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| DEGROOF PETERCAM ASSET MANAGEMENT REPRESENTING ERGO FUND AGENTE: JP MORGAN BANK LUXEM | 155.000 | | F | F | F | F | F | F | F | A | F | F | F |
| DEKA INTERNATIONAL S.A RE DEKALUX-EUROPA AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 1.250.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | C |
| DEKA INTERNATIONAL S.A. RE DEKA-EUROPA VALUE AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 178.350 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | C |
| DEKA INTERNATIONAL S.A. RE DEKA-EUROSTOCKS AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 1.500.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | C |

Legenda:

Pagina: 25

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI | Parziale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | | | | | | | | | Straordinaria | | |
|--|------------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------|----|----|
| | | Totale | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Ordinaria | | | | | | | | | Straordinaria | | | | | | | | | | | |
| DELEGANTI E RAPPRESENTANTI | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| EPARGNE ETHIQUE FLEXIBLE | 89.142 | F | F | C | C | F | F | C | F | F | F | F | F | C | C | F | F | C | F | F | F | C |
| EPARGNE MODEREE THALES | 267.898 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EPARINTE CROISSANCE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 533.105 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EPSON FRANCE EURO ACTIONS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 338.257 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EPSON FRANCE EURO ACTIONS AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 444.474 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EPFTA AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 4.286 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EQ ADVISORS TRUST - ATM INTERNATIONAL MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 11.905 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EQ ADVISORS TRUST - EQ/AB DYNAMIC GROWTH PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 433.404 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EQ ADVISORS TRUST - EQ/AB DYNAMIC MODERATE GROWTH PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 153.064 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EQ ADVISORS TRUST - EQ/GLOBAL EQUITY MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 679.242 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL CORE MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 619.845 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL EQUITY INDEX PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 766.241 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 3.519.042 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL VALUE MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 2.203.134 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL VALUE MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 7.165.287 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EQUINOR INSURANCE AS AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 190.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EQUINOR PENSION AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 850.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EQUIPSUPER RICHIEDENTE:CBNY-VERBIE NAB ACF EQUIPSUPER | 120.046 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EQUITABLE FINANCIAL LIFE INSURANCE COMPANY AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 185.339 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ERAPP ACTIONS EURO I AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 19.088.924 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ERAPP ACTIONS EURO II AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 13.350.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ERAPP ACTIONS EURO IV AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 15.260.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ERAPP ACTIONS EURO V AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 15.479.621 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ERAPP ACTIONS EURO VIII AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 1.801.070 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ERI BAYERNINVEST FONDS AKTIEN EUROPA AGENTE:BP2S-FRANKFURT | 131.674 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | C |
| ERIC & RACHEL STERN REV 1999 TR UAD 03/02/99 ERIC STERN & RACHEL STERN TTEES RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 37.580 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ERIC & RACHEL STERN REV 1999 TR UAD 03/02/99 RACHEL STERN & ERIC STERN TTEES IE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 5.461 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ERIE INSURANCE GROUP RETIREMENTPLAN FOR EMPLOYEES TRUST | 506.773 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ERIKA ARMITAGE KELTON REVOCABLE TRUST UAD 04/04/03 ERIKA A KELTON TTEE (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 9.939 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ERIKA J. GLAZER 1985 TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 125.682 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ERISA ACTION EUROPE N 2 | 281.780 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento Incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



Pagina: 32

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTIE RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | |
|--|-----------|--------|-----------|---------------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| | | | Ordinaria | Straordinaria | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| ES DYNAMIQUE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 487.083 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ES GESTION EQUILIBRE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 439.667 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ES RIVER AND MERCANTILE FUNDS ICVC | 616.535 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ESMOND HARMSWORTH 1998 FAMILY SETTLEMENT CODAN TRUST COMPANY LIMITED RICHIEDENTE:NT NT0 | 19.285 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NON TREATY CLIENTS | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ESPERIDES - DAA - AXA IM | 1.163.130 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ESSEX COUNTY COUNCIL PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 32.579 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ESTATE OF ROBERT A ALTMAN LYNDY CARTER ALTMAN & JAMES C ALTMAN & JESSICA C ALTMAN | 106.429 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CO-EXECUTORS RICHIEDENTE:PERSHING LLC | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ETFS EURO STOXX 50 ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 204.900 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ETHAN G 2012 IRREV GIFT TR UAD 12/19/12 ETHAN S GOLDSTINE TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 49.305 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ETOILE ACTIONS INTERNATIONA | 596.792 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ETOILE ACTIONS RENDEMENT | 989.873 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ETOILE ACTIONS STYLES | 760.600 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ETOILE BANQUE ASSURANCE EUROPE | 1.546.500 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ETOILE MULTI GESTION EUROPE N. | 88.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ETOILE ROTATION SECTORIELE | 115.449 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EURO CONVICTIONS AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 180.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EURO VALEUR ISR M | 4.899.737 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROBEN EQUITY GLOBAL AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 45.236 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROCORPORATE FG DIVERSIFIE | 64.864 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROP ASSISTANCE DIVERSIFIE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 4.621 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROP ASSISTANCE ITALIA SPA AGENTE:BP2S MILAN | 55.254 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROP ASSISTANCE SA AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 37.805 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROPA | 2.100.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROPA INDEKS BNP KL AGENTE:DANSKE BANK S/A | 196.599 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROPA INDEKS KL AGENTE:DANSKE BANK S/A | 424.977 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROPE EQUITY INDEX ESG SCREENED FUND B(EURXCWB) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.082.103 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROPE EX UK EQUITIES | 213.605 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROPE EX UK EQUITIES | 143.578 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROPE EX-UK ALPHA TILTS ESG SCREENED FUND B (EUTLBTTL) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 245.995 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROPE INVESTMENT FUND | 580.338 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROPE OPPORTUNITES M | 1.600.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROPE RESTRICTED - ACCUMULATING KL AGENTE:DANSKE BANK S/A | 1.356.117 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROPEAN CENTRAL BANK | 815.085 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EUROPEAN CENTRAL BANK | 965.147 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EVA VALLEY MAI LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 61.292 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EVA..PERP ECUR. EN EUROS | 206.647 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EVELYN K LEVY TRUST UAD 08/09/04 JEFFREY LEVY & EVELYN LEVY TTEES RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 22.725 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 33

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI | Parziale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|--|------------|-----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | Totale | Ordinaria | | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DELEGANTIE RAPPRESENTATI | 16.158 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EX TR UNDER T & J BATTAT REV TR UAD 06/11/01 JENNIFER BATTAT TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 9.718.426 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EXANE FUNDS 2 AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 48.910 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EXXON FITZPATRICK QUALIFIED FUND RICHIEDENTE:NT 0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 16.653 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| EXXONMOBIL SAVINGS AND RETIREMENT FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK | 5.779.593 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| F&C INVESTMENT TRUST PLC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 128.633 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| F. & S. HARMAN FAMILY TRUST UAD 07/26/96 S HARMAN & F HARMAN TTEES AMD 01/14/19 | 28.667 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 1.318.689 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| F/K/A PHILADELPHIA GAS WORKS RETIREMENT RESERVE FUND AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN | 62.074 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FAGUS | 1.338.930 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FAIRFAX COUNTY UNIFORMED RETIREMENT SYSTEM | 7.064 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FAM SERIES UCITS ICAV AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 443.819 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FAMEN-F AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 282.508 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FAMILY INVESTMENTS CHILD TRUST FUND | 15.087 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FAMILY INVESTMENTS GLOBAL ICVC FAMILY BALANCED INTERNATIONAL FUND | 54.444 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FAMILY INVESTMENTS GLOBAL ICVC ONEFAMILY GLOBAL EQUITY FUND | 15.602 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FAMWY CAPITAL PARTNERS LTD RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 43.618 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FASTIFF REVOCABLE TRUST UAD 01/22/88 BONNIE FASTIFF TTEE AMD 11/18/16 RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 933.616 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FBF LLP RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 3.295.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCA CANADA INC. ELECTED MASTER TRUST | 3.906.381 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCA US LLC DEFINED CONTRIBUTION PLAN MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX | 50.903 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCA US LLC MASTER RETIREMENT TRUST | 1.072.167 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCM INTERNATIONAL LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 22.168 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP AAE MG | 25.013 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP ACM ACTIONS AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 1.800.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP ACM ACTIONS PLUS AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 600.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP AG2R LA MONDIALE ACTIONS EUROPE ISR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 623.416 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP ALBA VALEUR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 1.382.730 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP ALM ACTIONS MINIMUM VOLATILITE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 73.113 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP BOURBON 1 | 3.864 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP BOURBON 7 | 2.285 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP CAP EQUILIBRE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 1.033.529 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP CAP SERENITE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 223.769 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP CARPIMKO EUROPE | 3.470.680 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP CFE ALLOCATION PATRIMOINE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 1.900.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP CNP ACTIONS EUROPE SCHROEDERS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 465.045 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP ECUREUIL RETRAITE EURO ACTIONS 4 | 3.650.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP EPARGNE EUROPE DYNAMIQUE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 16.000.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP ERAFP ACTIONS EURO 7 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP ERAFP ACTIONS EUROS3 AGI AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

Pagina: 34

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Straordinaria | |
|---|-----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------|----|
| | | Totale | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Ordinaria | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FCP TROUVU AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR | 1.478 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| FCP VARENNE INVESTISSEMENT AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 124.597 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCP VILLIERES ACTIONS EUROPE CPR AM AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 4.941.276 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE CA SA EXPANSION | 75.111 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE CHANTELLE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 2.155 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE CLAIREFONTAINE EXACOMPTA AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 408 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE COMPTAGE IMMOBILIER SERVICES AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 7.935 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE CRCAM PROVENCE COITE D AZUR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 15.694 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE CROWN EMBALLAGE FRANCE SAS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 22.965 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE DPIN 2 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 7.902 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE EPARGNE SOLIDAIRE DYNAMIQ THALES AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 296.629 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE ESTERRA AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 864 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE FERTILSODEBO AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR | 20.690 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE GEMALTO DYNAMIQUE SOLIDAI AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 32.670 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE GIVAUDAN AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 23.088 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE GR SCHINDLER AUD AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 4.105 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE GROUPE APAVE NORD OUEST AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 1.285 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE GROUPE SECURITAS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 7.866 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE H10267 SEITA DIVERSIFIE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 26.152 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE HORIZON EPARGNE MIXTE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 31.062 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE IBM FRANCE C | 355.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE IBM FRANCE H | 47.760 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE III CEMENTS CALCIA DIVERSIFIE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 4.942 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE ITW DE FRANCE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 6.677 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE LEXMARK DYNAMIQUE AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR | 15.528 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR | 258 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE MAN ENERGY SOLU FRANCE SAS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 6.297 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE MATRA AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 26.149 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE NALCO FRANCE S A S AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 3.891 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE NESTLE FRANCE ACTIONS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 138.635 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE NUFARM EXPANSION SOLIDAIRE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 710 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE OMYA DIVERSIFIE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 2.679 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE ORANO ACTIONS ZONE EURO AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR | 151.783 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE RATIER FIGEAC AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 5.484 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE RELAIS H DIVERSIFIE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 4.448 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE S E P DIVERSIFIE ACTIONS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 9.740 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE SAFRAN ETHIQUE SOLIDAIRE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 66.254 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE SAIPEM ACTIONS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 16.856 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE THALES ALENIA SPACE 1 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 2.075 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

Pagina: 36

ELENCO PARTECIPANTI

| | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|--|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| NOMINATIVO PARTECIPANTI | | | | | | | | | | | | | |
| DELEGANTI E RAPPRESENTATI | 3.481 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FCPE THALES ALENIA SPACE 3 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 2.108.257 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FD INTERNATIONAL SHARE FUND 3 AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH | 112.232 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FDJ EQUILIBRE SOLIDAIRE | 211.793 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FDNC ACTIONS EUROPE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 29.718 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FEDERAL ETHI-PATRIMOINE | 3.854.700 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FEDERAL OPTIMAL PLUS ESG | 17.829 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FEDEX AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 166.773 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FEDEX CORPORATION EMPLOYEES PENSION TRUST | 600.748 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FEF SELECT | 1.573.816 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIAM GROUP TRUST FOR EMPLOYEE BENEFIT PLANS AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 528.188 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIAM SELECT INTERNATIONAL EQUITY FUND, LLC AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 6.167 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDDLER PARTNERS LLC. RICHIEDENTE:NT N0 NON TREATY CLIENTS | 359.814 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDEAS SMART FOR CLIMATE ACTIONS EUROZ | 5.062.600 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY CENTRAL INVESTMENT PORTFOLIOS LLC: FIDELITY INTERNATIONAL EQUITY CENTRAL FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 501.365 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY COMMON CONTRACTUAL FUND II AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 2.200.282 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY COMMONWEALTH TRUST II:FIDELITY INT'L ENHANCED INDEX FD | 193.453 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY CONCORD STREET TRUST: FIDELITY SERIES INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 10.840.161 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY EUROPEAN TRUST PLC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 30.927.427 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY FUNDS AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU | 1.155.147 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY GLOBAL EQUITIES FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 158.728 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY GLOBAL FINANCIAL SERVICES FUND | 86.009 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY GLOBAL FOCUS INSTITUTIONAL TRUST | 1.707.820 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY GROUP TRUST FOR EMPLOYEE BENEFIT PLANS AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 2.001.216 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY INSTITUTIONAL FUNDS ICVC - EUROPE (EX-UK)FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 454.426 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY INSTITUTIONAL FUNDS ICVC - FIDELITY INSTITUTIONAL GLOBAL FOCUS FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 22.073.352 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY INVESTMENT FUNDS - EUROPEAN FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.116.344 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY INVESTMENT FUNDS - FIDELITY INDEX EUROPE EX UK FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.023.921 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY INVESTMENT FUNDS - FIDELITY INDEX WORLD FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 6.151.723 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY INVESTMENT FUNDS - FIDELITY SUSTAINABLE EUROPEAN EQUITY FUND. AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 24.418.652 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY INVESTMENT TRUST: FIDELITY INTERNATIONAL DISCOVERY FUND RICHIEDENTE:NT FIDELITY FUNDS | 2.182.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY INVESTMENT TRUST: FIDELITY WORLDWIDE FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 405.812 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY INVESTMENT TRUST:FIDELITY INTERNATIONAL DISCOVERY K RICHIEDENTE:NT NTC - FIDELITY FUNDS RAS | 33.889 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FIDELITY MANAGEMENT & RESEARCH COMPANY LLC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTIE RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | | Straordinaria |
|---|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| FIDELITY RUTLAND SQUARE TRUST II STRATEGIC ADV FIDELITY INT FND | 5.825.585 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY RUTLAND SQUARE TRUST II STRATEGIC ADVISERS INT FUND | 2.240.025 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY SAI INTERNATIONAL INDEX FUND | 4.097.626 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY FLEX INTERNATIONAL INDEX FUND RICHIEDENTE:NT FIDELITY FUNDS | 541.386 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY GLOBAL EX U.S. INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 4.754.828 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY INTERNATIONAL SUSTAINABILITY IND EX FUND RICHIEDENTE:NT FIDELITY FUNDS | 359.188 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY SAI INTERNATIONAL VALUE INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 18.658.735 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY SERIES GLOBAL EX U.S. INDEX FUND RICHIEDENTE:NT FIDELITY FUNDS | 15.261.819 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY TOTAL INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 3.606.887 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY ZERO INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 1.551.006 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY SELECT GLOBAL EQUITY INSTITUTIONAL TRUST | 74.436 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY SELECT GLOBAL PLUS ALLCAP EQUITY INSTITUTIONAL TRUST | 76.309 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY SELECT INTERNATIONAL EQUITY INSTITUTIONAL TRUST | 687.667 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY UCITS ICAP - FIDELITY SUSTAINABLE RESEARCH ENHANCED EUROPE EQUITY UCITS ETF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 574.882 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY UCITS II ICAP/FIDELITY MSCI EUROPE INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 36.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDELITY UCITS II ICAP/FIDELITY MSCI WORLD INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 40.323 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDENTIIS TORDESILLAS SICAV AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 585.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIDENTIIS TORDESILLAS SICAV EUROPEAN FINANCIAL OPPORTUNITIES AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 300.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FINREON WORLD EQUITY ISOPRO (PENSION) AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ | 45.981 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FINREON WORLD EQUITY MULTI PREMIA AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ | 2.276 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIRE AND POLICE MEMBERS BENEFIT INVESTMENT FUND | 210.815 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIREFIGHTERS RETIREMENT SYSTEM | 255.028 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIREMEN'S ANNUITY AND BENEFIT FUND OF CHICAGO RICHIEDENTE:NT N10 TREATY/NON TREATY TAX L | 436.282 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIREMEN'S RETIREMENT SYSTEM OF ST. LOUIS RICHIEDENTE:NT N10 TREATY/NON TREATY TAX L | 180.869 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIRST CHURCH OF CHRIST SCIENTIST | 37.858 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIRST STATE INVESTMENTS ICVC FIRST STATE DIVERSIFIED GROWTH FUND | 4.669 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIRST TRUST EUROZONE ALPHADEX ETF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 43.688 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FIRST TRUST EUROZONE ALPHADEX UCITS ETF | 289.734 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FISHER INVESTMENTS ALL FOREIGN EQUITY COLLECTIVE FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 52.405 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FISHER INVESTMENTS ALL WORLD EQUITY COLLECTIVE FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 1.199.498 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FISHER INVESTMENTS FOREIGN EQUITY COLLECTIVE FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 797.824 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| FISHER INVESTMENTS GLOBAL EQUITY ESG EX FOSSIL FUELS UNIT TRUST FUND RICHIEDENTE:NT NTI | 25.332 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |

Legenda:
1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento Incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria 11 | |
|---|-----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---------------------|---|
| | | Totale | | | | | | | | | | | |
| | | Ordinaria | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| FRED C ANTHONY'S CHILDREN'S TR UAD 12/13/12 FRANCES J ANTHONY & FRED ANTHONY TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 39.033 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FREDERICK GARDNER COTTRELL FDN RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 13.164 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FREDERICK S UPTON FOUNDATION RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 44.771 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FRESNO COUNTY EMPLOYEES' RETIREMENT ASSOCIATION. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX | 1.157.409 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FUNDACAO CALOUSTE GULBENKIAN AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 467.869 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FUTURE DE PENSEOES. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 171.001 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FUTURE FUND BOARD OF GUARDIANS FOR AND ON BEHALF OF FUTURE FUND RICHIEDENTE:NT FUTURE FUND CLIENTS ACCOUNT | 5.174.883 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| FUTURE FUND BOARD OF GUARDIANS FOR AND ON BEHALF OF THE MEDI RICHIEDENTE:NT FUTURE FUND CLIENTS ACCOUNT | 549.852 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| G A FUND B AGENTE:BP2S BRUXELLES | 41.579 | F | F | C | A | F | F | F | F | F | F | F | F |
| G FUND EQUITY CONVICTIONS ISR | 2.154.878 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| G.A.-FUND-B EQUITY BROAD EURO P AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 469.447 | F | F | C | A | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GALEN TAYLOR DESCENDANTS TRUST UAD 11/16/16 NANCY BRYANT TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 29.202 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GAN EUROSTRATEGIE | 155.792 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GAN FRANCESELECT | 114.269 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GEHRY LIVING TRUST UAD 03/08/91 BERTA A GEHRY & FRANK O GEHRY TTEES AMD 11/18/08 RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 69.300 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERAL MOTORS PENSIENFONDS OFF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 73.435 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERAL ORGANISATION FOR SOCIAL INSURANCE RICHIEDENTE:NT GEN ORG FOR SOCIAL INSURANC | 532.244 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERAL ORGANISATION FOR SOCIAL INSURANCE RICHIEDENTE:NT GEN ORG FOR SOCIAL INSURANC | 7.105.013 | F | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F |
| GENERAL PENSION AND SOCIAL SECURITY AUTHORITY GPSSA RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND | 758.888 | F | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F |
| GENERAL PENSION AND SOCIAL SECURITY AUTHORITY GPSSA RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND | 381.984 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI CUATRO FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPSS MADRID BRANCH | 82.351 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI DOS FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPSS MADRID BRANCH | 109.071 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI EMPLEO TRES FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPSS MADRID BRANCH | 14.214 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI EMPLEO UNO FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPSS MADRID BRANCH | 1.580 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI ESPANA S A DE SEGUROS Y REASEGUROS AGENTE:BNPSS MADRID BRANCH | 289.952 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI EURO ACTIONS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 834.480 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI GLOBAL - FONDO PENSIONE APERTO A CONTRIBUZIONE DEFINITA AGENTE:BP2S MILAN | 1.785.220 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI IARD | 391.248 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI INVESTMENTS DEUTSCHLAND KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH AGENTE:BP2S-FRANKFURT | 8.934.887 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI INVESTMENTS EUROPE SPA SGR AGENTE:BP2S-FRANKFURT | 183.519 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI INVESTMENTS SICAV AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 2.376.867 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI INVESTMENTS SICAV SRI EUROPEAN EQUITY AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 1.991.982 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:
1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|---|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| GENERALI ITALIA SPA AGENTE:BP2S MILAN | 28.308.640 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI MULTI PORTFOLIO SOLUTIONS SICAV AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 348.481 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI PREVISION EPSV AGENTE:BNPSS MADRID BRANCH | 40.690 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI REVENUS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 301.916 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI SMART FUNDS AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 757.576 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI UNO FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPSS MADRID BRANCH | 84.902 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERALI VIE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 11.557.262 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERTEL SPA AGENTE:BP2S MILAN | 197.551 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GENERTELLIFE SPA AGENTE:BP2S MILAN | 6.451.718 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GEORGE & CINDY RUSU FAM.FND.RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 10.174 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GEORGE D KENNEDY 1997 CHILDRENS TR UAD 11/25/97 TIMOTHY C KENNEDY & VALERIE P KENNEDY TTEES | 11.120 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE:PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GEORGE D KENNEDY CRUT UAD 12/03/07 GEORGE D KENNEDY TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 6.278 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GEORGE D KENNEDY CRUT UAD 12/15/94 VALERIE P KENNEDY & GEORGE D KENNEDY TTEES | 10.753 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE:PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GEORGE F JEWETT JR 1965 TRUST UAD 08/07/65 FREDERICK T WEYERHAEUSER TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 45.959 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GEORGIA TECH FOUNDATION INC | 36.839 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GERALD H TAYLOR REV TR NANCY B BRYANT REV TR TEN COM RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 59.739 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GERANA SICAV-SIF, S.A. | 619.244 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GERARD PERRIER INDUSTRIE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 12.664 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GESTIELLE PRO ITALIA AGENTE:BP2S MILAN | 320.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GESTIELLE PROFLO CEDOLA II AGENTE:BP2S MILAN | 1.030.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GESTIELLE PROFLO CEDOLA III AGENTE:BP2S MILAN | 385.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GESTION PLACEMENT I AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 4.213 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GF EURO CONVICTATIONS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 1.067.667 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GIC PRIVATE LIMITED RICHIEDENTE:NT GIC PRIVATE LIMITED | 490.334 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GILLIAN S FULLER LIVING TRUST UAD 09/11/06 GILLIAN FULLER TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 59.435 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GINJER ACTIFS 360 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 4.911.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GLOBAL AC RESTRICTED - ACCUMULATING AGENTE:DANSKE BANK S/A | 403.578 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GLOBAL ADVANTAGE FUNDS | 143.120 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GLOBAL ALLOCATION M | 617.531 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GLOBAL ALPHA TILTS ESG NON-LENDABLE FUND B AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 21.939 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GLOBAL ATLANTIC BLACKROCK DISCIPLINED INTERNATIONAL CORE PORTFOLIO | 106.428 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GLOBAL INDEKS - AKKUMULERENDE KL AGENTE:DANSKE BANK S/A | 60.455 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GLOBAL INDEKS KL AGENTE:DANSKE BANK S/A | 461.671 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GLOBAL INTREPID CANADA FUND | 167.098 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GLOBAL MULTI ASSET STRATEGY FUND | 34.379 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GLOBAL MULTI FACTOR EQUITY FUND | 205.277 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Pollizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18 ,19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTIE RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | |
|--|-----------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| GLOBAL MULTI STRATEGY FUND | 37.486 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GMAM GROUP PENSION TRUST II | 493.932 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GMAM INVESTMENT FUNDS TRUST | 1.000.003 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GMO FUNDS PLC GMO GLOBAL EQUITY ALLOCATION INVESTMENT FUND | 9.827 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GMO FUNDS PLC GMO GLOBAL REAL RETURN (UCITS) FUND | 182.290 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GMO INTERNATIONAL EQUITY FUND | 235.525 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLD FAMILY INVESTMENTS LLC 50 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 4.623 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLD FAMILY INVESTMENTS LLC 51 (A) RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 3.220 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLD FAMILY INVESTMENTS LLC 51 (B) RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 3.211 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLD FAMILY INVESTMENTS LLC 51 (C) RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 5.435 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLD FAMILY INVESTMENTS LLC 52 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 6.718 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLD FAMILY INVESTMENTS LLC 53 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 26.827 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLDMAN ENVIRONMENTAL FOUNDATION RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 18.966 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLDMAN SACHS ACTIVE BETA EUROPE EQUITY ETF | 22.020 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLDMAN SACHS ACTIVE BETA INTERNATIONAL EQUITY ETF | 1.448.589 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLDMAN SACHS FUNDS | 52.775 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLDMAN SACHS FUNDS | 607.288 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLDMAN SACHS FUNDS II | 1.684.300 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLDMAN SACHS MARKET BETA INTERNATIONAL EQUITY ETF | 330.437 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLDMAN SACHS TRUST - GOLDMAN SACHS ABSOLUTE RETURN TRACKER FUND AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 261.748 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLDMAN SACHS TRUST - GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL TAX-MANAGED EQUITY FUND AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 539.535 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLDMAN SACHS TRUST GOLDMAN SACHS GLOBAL MANAGED BETA FUND | 17.150 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLDMAN SACHS TRUST II - GOLDMAN SACHS MULTI-MANAGER ALTERNATIVE | 201.717 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLDMAN SACHS TRUST II MULTIMANAGER INTERNATIONAL EQUITY FUND | 1.844.469 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOLDMAN SACHS UK RETIREMENT PLAN | 34.793 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOODAN REV MGMT TRUST UAD 05/28/99 KRISTINE JONES GOODAN & ROGER GOODAN TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 18.521 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOODMAN RUBIN CHILDREN'S REM TR UAD 07/18/07 ANDREW GOODMAN & MYRA RUBIN TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 25.787 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOODMAN/RUBIN FAMILY TRUST UAD 03/02/92 MYRA RUBIN & ANDREW GOODMAN TTEES AMD 07/11/07 | 14.090 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GORDON AND DONA CRAWFORD TRUST UAD 08/23/77 GORDON CRAWFORD & DONA CRAWFORD TTEES AMD 01/11/19 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 7.905 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GORDON AND DONA CRAWFORD TRUST UAD 08/23/77 GORDON CRAWFORD & DONA CRAWFORD TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 60.832 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOVERNMENT EMPLOYEES PENSION FUND | 571.431 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOVERNMENT EMPLOYEES PENSION FUND | 1.626.774 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 43

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | Straordinaria | | | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| GOVERNMENT EMPLOYEES SUPERANNUATION BOARD RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS | 610.160 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOVERNMENT INSTITUTIONS PENSION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 536.913 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOVERNMENT OF NORWAY RICHIEDENTE:CBNY SA GOVERNMENT OF NORWAY | 344.192.211 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOVERNMENT OF SINGAPORE RICHIEDENTE:CITIBANK NA HONG KONG SA GIC PRIVATE LTD-C(EQ) | 51.323.286 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOVERNMENT PENSION INVESTMENT FUND | 5.142.732 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GOVERNMENT PENSION INVESTMENT FUND | 928.078 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GRAY NON-EXEMPT MARITAL TRUST UAD 07/28/86 MARIE GRAY TTEE AMD 08/03/11 (WDG) | 19.535 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 17.814 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GRAY NON-EXEMPT MARITAL TRUST UAD 07/28/86 MARIE GRAY TTEE AMD 08/03/11 RICHIEDENTE:PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GRAY SURVIVOR'S TR UAD 07/28/86 MARIE GRAY TTEE AMD 08/03/11 BNY MELLON N.A. AS SECURED PARTY RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 6.313 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GREAT WEST INTERNATIONAL INDEX FUND | 960.269 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GREEN CENTURY MSCI INTERNATION | 478.933 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GREGORY J BOURKE SEPARATE PROPERTY TR UAD 11/16/09 RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 2.143 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GREGORY M COOK IRREVOCABLE TRUST AGREEMENT UAD 12/13/12 W COOK GRAHAM ET AL TTEES RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 18.538 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GROUPE CLUB OF THE CITY OF NY RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 10.608 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GROUP INVESTMENT TRUST OF THE CARPENTERS INDIVIDUAL ACCOUNT RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L | 545.628 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GROUPAMA CR ACTIONS EURO | 42.873 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GROUPAMA CR GENOVA I | 472.655 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GROUPAMA EPARGNE RESPONSABLE DYNAMIQUE 1 | 360.200 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GROUPAMA EPARGNE RESPONSABLE EQUILIBRE 1 | 532.173 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GROUPAMA EPARGNE RESPONSABLE PERSPEC DYN | 733.233 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GROUPAMA EPARGNE RESPONSABLE PERSPEC EQU | 638.559 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GROUPAMA EURO EQUITIES | 509.429 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GROUPAMA EUROPE EQUITIES | 402.449 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GROUPAMA NORD EST ACTIONS | 168.122 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GROUPAMA PARIS VAL DE LOIRE ACTIONS EURO | 142.333 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GRUPE CEA CROISSANCE_FCPE | 19.509 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GRUPE FMC FRANCE DIVERSIFIE BNP (EX GROUPE FORD FRANCE-BNP DIVERSIFIE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 53.781 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GRUPE FMC FRANCE DIVERSIFIE CIC AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 14.795 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GSK ACTIONS | 53.526 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GST EXMPT FAMILY TRUST U/A MICHAEL UAD 06/19/09 SAGEWORTH TRUST COMPANY TTEE C/O | 11.754 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SAGEWORTH TRUST COMPANY RICHIEDENTE:PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GUIDEMARK WORLD EX-US FUND AGENTE:BNP PARIBAS 2S-LDN | 91.018 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| GUIDESTONE FUNDS INTERNATIONAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND | 2.536.137 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

Pagina: 44

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | |
|---|-----------|------------|-----------|---|---|---|---|---------------|---|---|---|----|----|
| | | | Ordinaria | | | | | Straordinaria | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| HI-MASTER-VB-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT | 4.897.675 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HICKORY FOUNDATION RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 28.756 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HIGH FOUNDATION RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 29.328 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HIGHSTREET GLOBAL EQUITY FUND | 74.941 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HILGARD HOLDINGS LLC RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 13.296 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HOBSON/LUCAS FAMILY FOUNDATION RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 444.573 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HONG KONG EXPORT CREDIT INSURANCE CORPORATION RICHIEDENTE: CBHK SA HK EXPORT CR INS CORP | 62.856 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MGMT HK LTD-HK EXP.CREDIT INS.CO | | 2.107.150 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HONG KONG SAR GOVERNMENT EXCHANGE FUND. RICHIEDENTE: NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE | | 14.198.370 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HONG KONG SAR GOVERNMENT EXCHANGE FUND. RICHIEDENTE: NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE | | 49.034 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HONG KONG SPECIAL ADMINISTRATIVE REGION GOVERNMENT EXCHANGE FUND | | 190.772 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HORIZON EPARGNE ACTIONS AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | | 2.490.996 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HOSKING GLOBAL FUND PLC RICHIEDENTE: NT NT0 IEDP 15% TREATY DOCS CL | | 146.144 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HOSKING PARTNERS COLLECTIVE INVESTMENT TRUST | | 96.278 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HOSKING PARTNERS EQUITY FUND LLC C/O CORPORATION SERVICE COMPANY RICHIEDENTE: NT NT0 NON TREATY CLIENTS | | 137.384 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HOSKING PARTNERS GLOBAL EQUITY TRUST RICHIEDENTE: NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS | | 142.841 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HOSPITAL AUTHORITY PROVIDENT FUND SCHEME RICHIEDENTE: NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE | | 714.569 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HOSPITAL AUTHORITY PROVIDENT FUND SCHEME RICHIEDENTE: NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE | | 2.219.411 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HOSTPLUS POOLED SUPERANNUATION TRUST RICHIEDENTE: CBHK-HPL HP PST IFM IN GE-PT C | | 97.257 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TESTAMENTARY TRUST NO 1 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 15.061 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TESTAMENTARY TRUST NO 2 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 113.884 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TESTAMENTARY TRUST NO 3 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 58.399 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TESTAMENTARY TRUST NO 4 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 61.490 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TESTAMENTARY TRUST NO 5 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 110.407 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TESTAMENTARY TRUST NO 6 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 155.822 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 10 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 133.171 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 11 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 158.099 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 12 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 145.861 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 7. RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 82.415 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 8 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 83.314 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 9. RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 155.516 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TRUST NO 1 UAD 01/17/03 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 21.656 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TRUST NO 2 UAD 01/17/03 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 180.944 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TRUST NO 3 UAD 01/17/03 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 96.224 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HRW TRUST NO 4 UAD 01/17/03 RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | | 10.042.592 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HSBC BANK SSB AUT EU SCREEN EX CONTROVERSIES CW INDEX EQ FND | | 983.083 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HSBC ETFS PLC AGENTE: HSBC BANK PLC | | 492.472 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| HSBC ETFS PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE: HSBC BANK PLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | |
|---|------------|--------|-----------|---|-----------|---|---|---|---|----|----|----|
| | | | Ordinaria | | VOTAZIONI | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 11 |
| NOMINATIVO PARTECIPANTI | | | | | | | | | | | | |
| DELEGANTI E RAPPRESENTATI | | | | | | | | | | | | |
| AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | | | | | | | | | | | | |
| INVESTINGSFÖRENINGEN NORDEA INVEST EUROPE ENHANCED KL AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 153.964 | | F | F | F | F | C | F | F | F | F | F |
| INVESTINGSFÖRENINGEN NORDEA INVEST GLOBALE AKTIER INDEXS KL AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 122.004 | | F | F | F | F | C | F | F | F | F | F |
| IOWA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM | 451.766 | | F | F | F | F | C | F | F | F | F | F |
| IOWA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM | 52.491 | | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F |
| IP ACTIONS EURO | 496.148 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| IPAC SPECIALIST INVESTMENT STRATEGIES - INTERNATIONAL SHARE STRATEGY NO.1 AGENTE:BNP SS | 39.916 | | F | F | F | F | F | C | F | F | F | F |
| SIDNEY BRANCH | | | | | | | | | | | | |
| IPC MULTIFACTOR INTERNATIONAL EQUITY | 164.840 | | F | F | F | F | C | F | F | F | F | F |
| IPROFILE INTERNATIONAL EQUITY PRIVATE POOL | 652.483 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| IQ 50 PERCENT HEDGED FTSE INTERNATIONAL ETF | 272.631 | | F | F | F | F | C | F | F | F | F | F |
| IQ 500 INTERNATIONAL ETF | 125.003 | | F | F | F | F | C | F | F | F | F | F |
| IQ CANDRIAM ESG INTERNATIONAL EQUITY ETF | 247.952 | | F | F | F | F | C | F | F | F | F | F |
| IRCEC BEAUMARCHAIS | 617.414 | | F | F | C | F | C | F | F | F | C | C |
| IRISH LIFE ASSURANCE PLC RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO | 3.683.807 | | F | F | F | F | C | F | F | F | F | F |
| IRISH LIFE ASSURANCE. RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO | 2.067.145 | | F | F | F | F | C | F | F | F | F | F |
| IRR K LLC RICHIEDENTE:NT0 NON TREATY CLIENTS | 63.938 | | F | F | F | F | C | F | F | F | F | F |
| ISHARES ALL-COUNTRY EQUITY INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 65.704 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES CORE EURO STOXX 50 UCITS ETF (DE) | 36.136.698 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES CORE MSCIEAFE ETF | 74.560.546 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES CORE MSCI EAFE IMI INDEX ETF | 3.337.524 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES CORE MSCI EUROPE ETF | 4.990.373 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES CORE MSCI INTERNATIONALDEVELOPED MARKETS ETF | 4.169.509 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES CORE MSCI TOTAL INTERNATIONAL STOCK ETF | 14.422.183 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES DOW JONES EUROZONE SUSTAINABILITY SCREENED UCITS ETF DE | 1.642.007 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES EDGE MSCI INTL SIZE FACTOR ETF | 12.990 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES EDGE MSCI INTL VALUE FACTOR ETF | 1.836.531 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES ESG ADVANCED MSCI EAFE INDEX ETF | 9.829 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES ESG MSCI EAFE ETF | 7.996.310 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES ESG MSCI EAFE INDEX ETF | 55.532 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES EURO STOXX BANKS 3015 UCITS ETF (DE) | 66.592.961 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES EURO STOXX UCITS ETF (DE) | 6.998.283 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES EUROPE ETF | 2.892.426 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES GLOBAL FINANCIALS ETF | 1.902.409 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES II PUBLIC LIMITED COMPANY | 73.889.285 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES III PUBLIC LIMITED COMPANY | 19.845.515 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES INTERNATIONAL FUNDAMENTAL INDEX ETF | 194.530 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES IV PUBLIC LIMITED COMPANY | 32.618.805 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:
 1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Pollizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | |
|---|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---------------|---|---|---|----|----|
| | | | Ordinaria | | | | | Straordinaria | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| ISHARES MSCI ACWI ETF | 3.753.637 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES MSCI ACWI EX U.S. ETF | 2.548.527 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES MSCI ACWI LOW CARBON TARGET ETF | 214.434 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES MSCI EAFE ETF | 54.814.210 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES MSCI EAFE INTERNATIONAL INDEX FUND | 7.261.407 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES MSCI EAFE VALUE ETF | 24.014.571 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES MSCI EUROPE FINANCIALS ETF | 12.367.230 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES MSCI EUROPE IMI INDEX ETF | 316.250 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES MSCI EUROZONE ETF | 15.932.022 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES MSCI ITALY ETF | 18.563.470 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES MSCI KOKUSAI ETF | 57.354 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES MSCI WORLD ETF | 350.293 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES PUBLIC LIMITED COMPANY | 4.787.980 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES STOXX EUROPE 50 UCITS ETF (DE) | 463.810 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES STOXX EUROPE 600 UCITS ETF DE | 36.588.152 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES STOXX EUROPE 600 UCITS ETF (DE) | 11.377.497 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES STOXX EUROPE LARGE 200 UCITS ETF (DE) | 175.545 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES V PUBLIC LIMITED COMPANY | 1.696.722 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES VI PUBLIC LIMITED COMPANY | 298.783 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES VII PLC | 46.380.221 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES WHOLESALE INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.293.652 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES WHOLESALE SCREENED INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 113.653 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES WORLD EX SWITZERLAND EQUITY INDEX FUND II (CH) | 217.892 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHARES WORLD EX SWITZERLAND ESG EQUITY INDEX FUND (CH) | 450.498 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ISHIKAWA FAMILY FUND LLC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 14.749 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| IVY PROSHARES MSCI ACWI INDEX FUND | 17.808 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| J & R TRUST UAD 05/15/09 JASON PILALAS & RENA PILALAS TTEES RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 35.149 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| J O HAMBRO CAPITAL MANAGEMENT UMBRELLA FUND PUBLIC LIMITED C RICHIEDENTE:RBC JO HAMBRO CAPITAL MANAGEMENT | 1.319.520 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| J STEVEN DUNCAN & LAURIE J DUNCAN TTEES OF THE J STEVE J STEVEN DUNCAN & LAURIE J DUNCAN | 22.866 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TTEES OF THE J STEVEN DUNCAN & RICHIEDENTE:PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| J. MODER LIVING TRUST UAD 10/12/15 JULIA MODER TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 10.621 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JACKSON-GRUBE LIMITED PARTNERSHIP RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 13.531 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JAMES & AUNE NELSON FDN RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 7.582 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JAMES & AUNE NELSON FDN SUB ACCOUNT RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 19.611 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JAMES AND JANE RATZLAFF TRUST UAD 06/21/72 JANE P RATZLAFF & LAURA L LUSA & PATRICIA LEE TTEES | 18.860 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AMD 08/07/12 RICHIEDENTE:PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JAMES DOOLITTLE DESCENDANT'S TR DREMA DOOLITTLE DESCENDANTS' TR TEN COM RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 20.443 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

Pagina: 51

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | |
|--|------------|--------|-----------|---|---------------|---|---|---|---|---|---|----|----|
| | | | Ordinaria | | Straordinaria | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| JAMES MONTGOMERY 2012 FAMILY TRUST UAD 11/30/12 B L WALL & J MONTGOMERY TTEES WHITE & CASE LLP RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 10.757 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JAMES RATZLAFF OSPM RESIDUAL TR UAD 08/27/18 PATRICIA LEE & LAURA L LUSA & JANE P RATZLAFF TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 22.714 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JAMES S AND GAIL P RIEPE CHARITABLE FOUNDATION WDG RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 15.128 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JAMES W BREYER TRUST UAD 03/25/05 JAMES W BREYER TTEE BNY MELLON N.A. AS SECURED PARTY RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 324.926 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JANA PASSIVE GLOBAL SHARE TRUST RICHIEDENTE: CITIBANK NA NEW YORK JANA PASSIVE GLOBAL SHARE TRUST | 202.385 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JANNEY MONTGOMERY SCOTT LLC AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 5.337 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JANUS HENDERSON INSTITUTIONAL EUROPEAN INDEX OPPORTUNITIES FUND AGENTE: BNP PARIBAS 2S -LDN JASCHKE-GAIL FAMILY PTP LLC (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 135.888 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JASPER RIDGE DIVERSIFIED TAX EXEMPT LP | 7.859 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JCOW 1987 ARTICLE II DESC TRUST FBO JMW DTD 1/1/2012 RICHIEDENTE: NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 88.092 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JCW 1987 ARTICLE II DESC TRUST FBO AAP C/O WALTON ENTERPRISES LLC RICHIEDENTE: NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 6.835 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JCW 1987 ARTICLE II DESC TRUST FBO SLW RICHIEDENTE: NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 6.232 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JCW 1987 ARTICLE II DESC TRUST FBO TLW RICHIEDENTE: NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 6.072 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JEFFREY LLC AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 4.864 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JENKINS FAMILY TRUST UAD 05/24/78 ROBERTA JENKINS TTEE AMD 01/31/19 (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) 20 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 24.913 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JENNIE KASSANOFF REVOCABLE TRUST UAD 01/18/18 JENNIE A KASSANOFF TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 15.137 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JENNIFER BATTAT REVOCABLE TRUST UAD 06/11/01 JENNIFER BATTAT TTEE (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 18.008 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JENNIFER R GOLDMAN REV TRUST UAD 09/01/16 JENNIFER GOLDMAN TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 23.035 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JENNIFER THORNTON WIELAND LIVING TRUST UAD 06/22/17 TTEE (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 6.565 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JEREMY PAVA CHILDREN'S TRUST UAD 04/01/03 JEREMY PAVA & ARLEN LICHTER TTEES AMD 01/01/11 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 13.940 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JERNSTEDT II LLC RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 29.993 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JGC TRUST UAD 07/15/02 JEFFREY G CRAWFORD TTE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 38.007 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JIN K LEE JENNIFER LEE JT TEN (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 14.520 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JNL/BLACKROCK ADVANTAGE INTERNATIONAL FUND AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 6.285 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JNL/BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FUND AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 35.372 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JNL/DFA INTERNATIONAL CORE EQUITY FUND | 10.701.004 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JNL/JPMORGAN GLOBAL ALLOCATION FUND | 59.814 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JNL/MELLON INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 99.917 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JNL/MELLON MSCI WORLD INDEX FUND | 1.763.693 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| JNL/RARI FUNDAMENTAL EUROPE FUND | 114.463 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| | 856.749 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

Pagina: 52

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTANTI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|---|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| KAIROS INTERNATIONAL SICAV EUROPA AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 1.616.369 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAIROS INTERNATIONAL SICAV ITALIA AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 774.610 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAIROS INTERNATIONAL SICAV ITALIA PIR AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 10.267.647 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAIROS INTERNATIONAL SICAV ITALIA PIR AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 1.286.134 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAISER FOUNDATION HOSPITALS | 415.792 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAISER PERMANENTE GROUP TRUST | 837.641 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAMES CAPITAL INVESTMENT COMPANY IRELAND PLC RICHIEDENTE:CBLDN SA AEGON INVST COMP (IRLD) PLC | 692.232 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAPITALFORENINGEN EMD INVEST GLOBALE AKTIER II | 116.669 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAPITALFORENINGEN EMD INVEST GLOBALE AKTIER III | 189.777 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAPITALFORENINGEN EMD INVEST VERDENSINDEKS | 1.047.724 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAPITALFORENINGEN INVESTIN PRO GLOBAL EQUITIES I | 1.989.046 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAPITALFORENINGEN LAEGERNES INVEST KLI AKTIER GLOBALE II | 28.603 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAPITALFORENINGEN LAEGERNES INVEST KLI AKTIER GLOBALE INDENYKREDIT PORTEFOELJE ADMINISTRATION AS | 274.900 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAPITALFORENINGEN MP INVEST EUROPAEISKE AKTIER | 2.225.663 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAPITALFORENINGEN MP INVEST GLOBALE AKTIER II | 7.685 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAPITALFORENINGEN MP INVEST GLOBALE AKTIER IV | 140.902 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAPITALFORENINGEN PENSAM INVEST, PSI 2 GLOBALE AKTIER 2 AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 880.095 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAPITALFORENINGEN PENSAM INVEST, PSI 3 GLOBALE AKTIER 3 AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 1.047.845 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KAPLAN WRIGHT FAMILY TRUST UAD 01/22/01 ANDREW J KAPLAN & ALLISON WRIGHT TTEES AMD 09/03/10 RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 12.182 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KARSH LIVING TRUST RICHIEDENTE:NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 66.052 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KATE LEAR INC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 7.796 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KATHERINE C. MOORE CHARITABLE LEAD ANNUITY TRUST I AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.615 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KATHERINE C. MOORE CHARITABLE LEAD ANNUITY TRUST II AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 6.970 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KBI FUNDS IC AV RICHIEDENTE:NT N0 IEDU UCITS 15 PCT TREAT | 321.983 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KBI GLOBAL INVESTMENT FUND RICHIEDENTE:NT N0 IEDP 15% TREATY DOCS LE | 34.700 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KDH REVOCABLE TRUST UAD 09/28/15 KATHLEEN D HALE TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 9.691 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KDI INSTITUTIONAL AFDELING DANICA LINK - INDEKS GLOBALE AKTIER AGENTE:DANSKE BANK S/A | 82.023 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KDI INSTITUTIONAL AFDELING DANICA PENSION - AKTIER 4 AGENTE:DANSKE BANK S/A | 47.970 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KDI INSTITUTIONAL AFDELING DANICA PENSION - AKTIER AGENTE:DANSKE BANK S/A | 501.717 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KEH INVESTMENTS INC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 14.130 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KELLY FAMILY TRUST UAD 09/11/08 PETER KELLY & PAMELA L KELLY TTEES RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 39.920 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KENNEDY LIVING TRUST UAD 03/24/99 R KENNEDY & E KENNEDY TTEES AMD 06/24/04 RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 29.454 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KENNETH T STEVENS REV TRUST UAD 06/13/13 KENNETH T STEVENS TTEE (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) GLOBAL EQUITY RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 16.877 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KEVIN T. NEWMAN (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) COLLATERAL 2004 RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 9.064 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 55

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| | VOTAZIONI | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|---|
| | Ordinaria | | | | | | | | | | Straordinaria | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| NOMINATIVO PARTECIPANTI | | | | | | | | | | | | |
| DELEGANTI E RAPPRESENTANTI | | | | | | | | | | | | |
| KIRBY C. GRABOWSKI REVOCABLE TRUST AGREEMENT UAD 10/25/12 KIRBY COOK GRABOWSKI TTEE (BNY | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MELLON NA AS SECURED PARTY RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | | | | | | | | | | |
| KLESIA SA AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KOKUSAI EQUITY INDEX FUND | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KOLIN FAMILY TRUST UAD 01/08/20 BENJAMIN KOLIN & MONIQUE KOLIN TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KOMMUNAL LANDSPENSJONSKASSE GJENSIDIG FORSIKRINGSSELSKAP RICHIEDENTE: NT GSI 15% TREATY | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ACCOUNT LEND | | | | | | | | | | | | |
| KONSUMENTKOOPERATIONENS PENSJONSTIFTELSE | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KOOKMIN BANK ACTING AS TRUSTEE OF KIM PRIVATE KPI GTAA AR MASTER INVESTMENT TRUST 2 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | | | | | | | | | | | | |
| KOOKMIN BANK ACTING AS TRUSTEE OF NH AMUNDI PRIVATE SECURITIES INVESTMENT TRUST D7 EQUITY | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| BALANCED DERIVATIVES | | | | | | | | | | | | |
| KOSHART TRUST DATED 07/11/2006 UAD 07/11/06 PHLYSSA KOSHLAND TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KPA LIVFORSKRING AB | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KPA PENSJONSFORSKRING AB (PUBL) | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KSAC EUROPE INVESTMENTS | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KUSEL CAPITAL MANAGEMENT LLC RICHIEDENTE: PERSHING LLC | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KUTXABANK GESTION SGIC, S.A. | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KUTXABANK PENSIONES, S.A., SGFP | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KWL TRUST UAD 10/22/15 KEVIN LOVE TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| KYBURG INSTITUTIONAL FUND - AKTIEN WELT AGENTE: JP MORGAN SUISE SA | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| L.S DYNAMIQUE ET SOLIDAIRE | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| L3HARRIS PENSION MASTER TRUST RICHIEDENTE: NT 0 15% TREATY ACCOUNT LEND | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LA BELLE BEAUCE AGENTE: BQUE FEDERATIVE-STR | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LA FRANCAISE AMLEAGUE EURO 45 AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LA FRANCAISE INFLECTION POINT ACTIONS EURO AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LA FRANCAISE INFLECTION POINT MULTI TRENDS AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LA FRANCAISE LUX - INFLECTION POINT CARBON IMPACT EURO AGENTE: BP2S LUXEMBOURG | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LA FRANCAISE LUX - MULTI-ASSET INCOME AGENTE: BP2S LUXEMBOURG | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LA GRENOUILLE | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LABEL EUROPE ACTIONS AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LACM WORLD EQUITY - DIVIDEND GROWTH CIT AGENTE: BROWN BROTHERS HARR | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LACM WORLD EQUITY - WEALTH BUILDER CIT AGENTE: BROWN BROTHERS HARR | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LAGUN ARO EPSV DE EMPLEO AGENTE: BNPPS MADRID BRANCH | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LAKE AVENUE INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE: NT NT 0 NON TREATY CLIENTS | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LAMAR LELAND 2006 REV TRUST UAD 04/18/06 R A LELAND & H E LELAND & L LELAND TTEES AMD 06/19/13 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 371 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | | | | | | | | | | |
| LAMOND 1997 CHARITABLE TRUST UAD 06/10/97 PIERRE R LAMOND TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LAMOND FAMILY TRUST UAD 11/22/85 P R LAMOND & C E LAMOND TTES AMD 04/15/99 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|---|-----------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | | |
| RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LANSDOWNE MASTER ICAY- LANSOWNE EUROPEAN LONG ONLY MASTER.FU RICHIEDENTE: MSIP SA | 4.218 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LANSDOWNE MASTER ICAY-LELOMF | 2.867.495 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LANSDOWNE PRINCEY MASTER FUND LTD RICHIEDENTE: MORGAN STANLEY AND CO. LLC | 3.500.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LATE MANAGEMENT CO LLC RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 130.270 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LATVIJAS BANKA RICHIEDENTE: CITIBANK NA LONDON SA LATVIJAS BANKA | 236.172 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LAUDUS INTERNATIONAL MARKETMASTERS FUND | 3.955.200 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LAWRENCE LIVERMORE NATIONAL SECURITY LLC AND TRIAD NATIONAL SECURITY LLC DEFINED BENEFIT PLAN GROUP TRUST | 496.778 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LAZAR S. FINKER REVOCABLE TRUST UAD 11/27/07 LAZAR FINKER TTEE AMD 08/22/12 GLOBAL | 14.807 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 4.811 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LAZARD ASSET MANAGEMENT LLC | 1.589.111 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM ACTIONS EURO LARGE CAP AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | 6.571.960 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM ACTIONS VALUE EURO AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | 83.991 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM AVENIR EURO AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | 1.967.633 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM IRC ACTIONS AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | 262.449 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM IRC ACTIONS EURO MIN VAR AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | 1.982.528 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM ISR ACTIONS 80 | 66.906 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM ISR ACTIONS EURO MIN VOL | 503.052 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM ISR ACTIONS EUROPE 50 | 1.564.658 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM ISR ACTIONS EUROPE MONDE | 8.049.878 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM ISR ACTIONS FOCUS EURO | 2.480.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM ISR ACTIONS MONDE | 10.762 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM ISR ACTIONS OPTI INDICE EURO | 328.744 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM ISR STRATEGIE PEA 1 | 509.572 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LBPAM ISR STRATEGIE PEA 2 | 616.047 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LCL ACTIONS EURO CORE+ | 1.350.730 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LCL ACTIONS MONDE HORS EUROPE EURO | 779.986 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LCL COMPENSATION CARBONE ACTIO | 303.668 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LCL COMPENSATION CARBONE MULTI | 25.838 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LCL DYNAMIQUE | 26.660 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LCL EQUILIBRE | 2.651.982 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LEGAL & GENERAL AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME RICHIEDENTE: NT LEGAL AND GENERAL AUTHORISE | 163.193 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LEGAL & GENERAL DEVELOPED MULTI-FACTOR SL FUND LLC RICHIEDENTE: NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE | 7.228 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| LEGAL & GENERAL FUTURE WORLD CLIMATE CHANGE EQUITY FACTORS I RICHIEDENTE: NT NT0 UKDU UCITS 15 PCT TREAT | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

Pagina: 57

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | Straordinaria | | | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| LUNA LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 12.771 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LV. CHALLENGE | 318.150 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LVIP BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FUND | 2.448.778 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LVIP DIMENSIONAL INTERNATIONAL CORE EQUITY FUND | 201.890 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LVIP SSGA INTERNATIONAL INDEX FUND | 2.851.960 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LVUI EQUITY EUROPE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.883.680 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LVUI EQUITY WORLD EX EUROPE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 69.690 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LYX IND FD-LYXOR CORE EURO ST. | 2.219.687 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LYX IND FD-LYXOR CORE EURO STO | 1.404.131 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LYX IND FD-LYXOR CORE STOXX EU | 4.711.120 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LYXINDEX FUND - LYXOR MSCIEMU | 2.655.828 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LYXOR 1 EURO STOXX 50 UCITS ETF AGENTE:BP2S-FRANKFURT | 199.088 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LYXOR 1 STOXX EUROPE 600 UCITS ETF AGENTE:BP2S-FRANKFURT | 79.860 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LYXOR CORE MSCI WORLD (DR) UCI | 295.916 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LYXOR EURO STOXX 50 (DR) UCITS | 26.307.901 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LYXOR INDEX FUND EURO | 34.797 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LYXOR MSCIEMU ESG TREND LEADE | 253.122 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LYXOR MSCI EUROPE ESG LEADERS | 3.152.919 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LYXOR MSCI EUROPE UCITS ETF | 2.206.089 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LYXOR MSCI WORLD ESG TREND LEA | 192.296 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| M INTERNATIONAL EQUITY FUND | 96.164 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| M T BARRY 2011 LONG TERM TRUST UAD 11/20/11 LISA DESMOND & DAVID W DESMOND TTEES RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 12.170 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| M&G (LUX) INVESTMENT FUNDS 1 | 2.261.848 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| M&G (LUX) INVESTMENT FUNDS 2 FCP - M&G (LUX) EUROPE EX UK INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC | 4.158.803 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| M+G INVESTMENT FUNDS (4) - M+G SUSTAINABLE MULTI ASSET CAUTIOUSFUND | 17.370 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| M-L INTERNATIONAL INVESTMENT FUND RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 601.631 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| M.M. SUNSHINE IRREVOCABLE TRUST UAD 12/26/12 MARISSA A MAYER TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 44.798 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MACKENZIE INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF | 121.381 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MACKENZIE MAX DIVERSIFICATION ALL WORLD DEVELOPED IND ETF | 114.497 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MACKENZIE MAXIMUM DIVERS.ALL WORLD DEVELOPED EX NORTH AMERICA IE | 10.033 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MACQUARIE MULTI-FACTOR FUND. RICHIEDENTE:CBHK-MIMAL RE MC MULTI-FCTR FD | 1.463.125 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MAIF CROISSANCE DURABLE | 797.817 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MAIF IMPACT SOCIAL | 2.300.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MAIF INVESTISSEMENT RESPONSABLE EUROPE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 1.602.435 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MAIN I - UNIVERSAL - FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 681.412 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MAIN VI-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 42.869 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MALACHITE 35 TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 58.722 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MAM HUMAN VALUES | 153.100 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 60

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|---|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| NOMINATIVO PARTECIPANTI | | | | | | | | | | | | | |
| DELEGANTIE RAPPRESENTANTI | | | | | | | | | | | | | |
| MAN FUNDS PLC MAN GLG EUROPEAN INCOME OPPORTUNITIES | 900.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MAN FUNDS PLC MAN NUMERIC RI EUROPEAN EQUITY | 73.600 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MAN FUNDS PLC MAN NUMERIC RI GLOBAL EQUITY | 8.600 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MAN GLG EUROPEAN ALPHA INCOME FUND | 200.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MAN NUMERIC ALTERNATIVE RISK PREMIA QUALITY C/O MAPLES CORPORATE SERVICES LIMITED. | 60.277 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC | 10.646.372 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MANAGED PENSION FUNDS LIMITED | 114.750 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MANAGED PORTFOLIO SERIES INTERNATIONAL SHARES FUND3 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.526.046 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MANAGEMENT BOARD PUBLIC SERVICE PENSION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 636.330 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MANULIFE EAFE EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC | 752.048 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MANULIFE INVESTMENT MANAGEMENT INTERNATIONAL EQUITY INDEX POOLED FUND | 303.991 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MANULIFE MULTIFACTOR DEVELOPED INTERNATIONAL INDEX ETF | 81.214 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MANVILLE PERSONAL INJURY SETTLEMENT TRUST | 650.193 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MAPFRE AM AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 8.041.855 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MAPFRE INVERSION SOCIEDAD DE VALORES SA AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH | 12.405 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MAPLE-BROWN ABBOTT INTERNATIONAL EQUITY TRUST RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS | 6.706 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARANIC II LLC | 99.972 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARATHON UCITS COMMON CONTRACTUAL FUND HMP SECRETARIAL LIMITED RICHIEDENTE:NT MARATON UCITS COMMON CONTRA | 776.674 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARATHON UCITS FUNDS | 19.410 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARGARET R ATTERBURY TRUST UAD 11/18/96 MARGARET R ATTERBURY TTEE AMD 12/18/97 | | | | | | | | | | | | | |
| RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 33.745 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARIANNE GRUBE REVOCABLE TRUST UAD 06/25/80 MARIANNE GRUBE TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 83.393 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARIGOLD TACTICAL STRATEGIES LTD | 37.479 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARION BRADLEY PARTITION TRUST | 68.148 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARITAL TRUST U/A F EUGENE DIXON JR UAD 06/30/06 E MILLER ET AL TTEES ESQ BALLARD SPAHR LLP | | | | | | | | | | | | | |
| RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 13.560 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARITIME AND PORT AUTHORITY OF SINGAPORE AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK | 8.894 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARK DALZELL REV. LIVING TRUST UAD 06/16/95 MARK H DALZELL TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 4.370 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARK R GRABOWSKI REV TR UAD UAD 10/25/12 M GRABOWSKI TTEE (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) | | | | | | | | | | | | | |
| RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 6.427 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARKOULIS EXEMPT IRR TRUST II UAD 12/26/07 GREGORY A MARKOULIS | | | | | | | | | | | | | |
| TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 6.403 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARKOULIS EXEMPT IRREV TR I UAD 12/26/07 GREGORY A MARKOULIS TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 1.104.237 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARSH AND MCLENNAN MASTER RETIREMENT TRUST RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND | 498.456 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARSHFIELD CLINIC MASTER TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 61.130 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARTIN SURVIVOR S TRUST UAD 10/06/67 DIANE MARTIN TTEE AMD 11/29/99 RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 18.871 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARVAN FAMILY INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 18.149 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARY ANNE A CUNNINGHAM LIVING TR UAD 11/19/98 MARY ANNE A MIELKE TTEE RICHIEDENTE:PERSHING | | | | | | | | | | | | | |

Legenda:

Pagina: 61

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

Intesa Sanpaolo S.p.A.

Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 28/04/2021

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI LLC | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria 11 |
|--|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| MARYANNE T BARRY 2013 REVOCABLE TRUST UAD 11/21/13 MARYANNE TRUMP BARRY TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 63.023 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARYANNE T BARRY GST DTD 10/06/00 UAD 10/06/00 DAVID W DESMOND & LISA DESMOND TTEES RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 37.334 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARYANNE TRUMP BARRY 2019 GRAT UAD 10/08/19 MARYANNE TRUMP BARRY TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 42.376 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MARYLAND STATE RETIREMENT PENSION SYSTEM | 4.907.027 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MASELIA INV SYCOMORE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 79.832 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MASSMUTUAL SELECT BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FUND | 1.828.584 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MASSMUTUAL SELECT OVERSEAS FUND | 4.419.800 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MASSMUTUAL SELECT OVERSEAS FUND | 1.626.962 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MASSMUTUAL SELECT T ROWE PRICE INTERNATIONAL EQUITY FUND | 621.848 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MASTER TRUST AGREEMENT BETWEEN PFIZER INC AND THE NORTHERN TRUST COMPANY RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 1.205.301 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MASTER TRUST FOR SIEMENS ENERGY, INC. PENSION PLAN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 101.303 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MASTER TRUST FOR SIEMENS ENERGY, INC. SAVINGS PLAN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 395.989 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MASTER TRUST FOR SIEMENS PENSION PLANS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 114.010 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MASTER TRUST FOR SIEMENS SAVINGS PLANS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.011.610 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MASTER TRUST FOR THE SIEMENS MEDICAL SOLUTIONS USA INC. PENSION PLANS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 59.329 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MASTER TRUST FOR THE SIEMENS MEDICAL SOLUTIONS USA INC. SAVINGS PLANS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 698.381 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MASTEFONDS BANTHUS AGENTE:BP2S-FRANKFURT | 427.408 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MA TB MSCI KOKUSAI INDEX MOTHER FUND | 152.512 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MATTHEW A STADNIK 2016 TR UAD FEB 8 1991 RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 18.531 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MCF PARTNERSHIP L.P. RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 7.049 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MCGILL FAMILY TRUST UAD 07/01/05 DONALD J MCGILL & DEVIN M AGRAN TTEES RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 14.058 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MDPIM INTERNATIONAL EQUITY INDEX POOL | 803.091 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MEDI ACTIONS EURO | 500.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MEDIA SUPER AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH | 298.418 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MEDICAL ASSURANCE SOCIETY NEW ZEALAND LIMITED RICHIEDENTE:CBHK-JBWN-MEDA SOC NZ LTD-CGE | 374.258 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MEDIOLANUM GESTIONE FONDI SGR - FLESSIBILE FUTURO ITALIA | 50.000.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MEDIOLANUM GESTIONE FONDI SGR - FLESSIBILE SVILUPPO ITALIA | 10.000.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MEMORIAL HERMANN FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 35.838 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MEMORIAL HERMANN HEALTH SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 543.578 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MEMORIAL HERMANN PENSION PLAN AND TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 97.206 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MERCER PASSIVE INTERNATIONAL SHARES FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT LENDING | 819.158 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|---|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| NOMINATIVO PARTECIPANTI | | | | | | | | | | | | | |
| DELEGANTIE RAPPRESENTANTI | | | | | | | | | | | | | |
| MM MSCI EAFE INTERNATIONAL INDEX FUND | 203.929 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MML INTERNATIONAL EQUITY FUND | 2.593.700 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MONETARY AUTHORITY OF MACAO | 475.129 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MONETARY AUTHORITY OF SINGAPORE RICHIEDENTE:CITIBANK NA HOGN KONG SA GIC PRIVATE LTD-H(EQ) | 7.634.863 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MONETARY AUTHORITY OF SINGAPORE RICHIEDENTE:CITIBANK NA HOGN KONG SA GIC PRIVATE LTD-H(EQ) | 109.006 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MONGELAS | 286.537 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MONTBER LIMITED RICHIEDENTE:NT GU0 NON TREATY ACCOUNT CLIE | 1.660.246 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MONTGOMERY COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT | 56.349 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| LEND | | | | | | | | | | | | | |
| MORGAN STANLEY DEFINED CONTRIBUTION MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY | 841.773 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TAX C | | | | | | | | | | | | | |
| MORGAN STANLEY INSTITUTIONAL FUND TRUST - GLOBAL STRATEGIST PORTFOLIO | 55.945 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MORGAN STANLEY INVESTMENT FUNDS AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 944.586 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MORGAN STANLEY PATHWAY FUNDS | 1.381.151 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MORGAN STANLEY VARIABLE INSURANCE F UND INC. GLOBAL STRATEGIST PORTFOLIO | 7.380 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MORNINGSTAR INTERNATIONAL EQUITY FUND A SERIES OF MORNINGSTAR RICHIEDENTE:NT NT0 15% | 4.561.900 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TREATY ACCOUNT CLIE | | | | | | | | | | | | | |
| MORNINGSTAR INTERNATIONAL SHARES HIGH OPPORTUNITIES (UNHEDGED) FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 5.435 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MORNINGSTAR INTERNATIONAL SHARES SC FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 165.470 | | A | A | A | A | A | A | A | A | A | A | A |
| MOTHER CABRINI HEALTH FOUNDATION INC | 355.500 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MS HORIZONS MULTIACTIVOS GLOBAL PRUDENTE FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU | 31.696 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MSCI ACWI EX-FOSSIL FUELS ESG FOCUS INDEX FUND B (MSXFFESGB) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 140.050 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MSCI ACWI EX-U.S. IMI INDEX FUND B2 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 814.370 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MSCI EQUITY INDEX FUND B - ITALY (MSITB) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 7.946.542 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MSCI EUROPE EQUITY ESG SCREENED INDEX FUND B (EUROSEGB) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 17.761 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MSCI EUROPE EQUITY INDEX FUND B (EUROSECB) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 4.285.193 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MSCI WORLD EQUITY ESG SCREENED INDEX FUND B (WLDESEGB) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.828.244 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MTBJ FRANK RUSSELL INVS JAPAN LIMITED INT EQUITY FUND | 55.003 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MTR CORPORATION LIMITED RETIREMENT SCHEME AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK | 367.658 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MU LUX - LYXOR EURO STOXX BANK | 49.852.324 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MUDDY PAWS LP RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 10.599 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MUGUET VENTURES LLC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 16.644 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MUL LYX FTSE IT ALL CAP PIR 20 | 365.212 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MUL-LYX S AND P EUROZ PAR-AL | 3.362.249 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MUL-LYX SP EU PAR-ALIG CLIM EU | 94.476 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MUL-LYX SP GD PAR-ALIG CLIM EU | 27.614 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MUL-LYXOR MSCI EUROPE CLIMATE | 6.769 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MUL-LYXOR MSCI WORLD CLIMATE C | 49.920 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 65

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTIE RAPPRESENTANTI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria | | | |
|--|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------|----|---|---|
| | | | Ordinaria | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | 10 | | |
| NATWEST TDS DEP BNYM RM GLO EQ FUND | 1.540.151 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| NATWEST TRUSTEE AND DEPOSITORY SERVICES LIMITED AS TRUSTEE O RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 83.594 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| NATWEST TRUSTEE AND DEPOSITORY SERVICES LIMITED AS TRUSTEE OF LF PRUDENTIAL EUROPEAN QIS FUND | 410.880 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| NATWEST TRUSTEE AND DEPOSITORY SERVICES LIMITED AS TRUSTEE OF ST. JAMES'S PLACE STRATEGIC MANAGE | 558.380 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| NAV CANADA PENSION PLAN RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT LEND | 596.603 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| NB BRETON HILL MULTI-STYLE PREMIA MASTER FUND LP C/O WALKERS CORPORATE LIMITED | 110.820 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | |
| NBIMC EAFE EQUITY INDEX FUND - CLASS N. RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC | 20.655 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | C |
| NBIMC EAFE EQUITY INDEX FUND. RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC | 464.040 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | C |
| NESTLE FRANCE EQUILIBRE | 149.898 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEUBERGER BERMAN GLOBAL ALLOCATION FUND | 242 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | C |
| NEUFLIZE VIE OPPORTUNITES | 791.194 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEW ALWAYS PENSION SCHEME | 5.139.696 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEW HAMPSHIRE RETIREMENT SYSTEM | 1.415.042 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEW OAK NOMINEES LIMITED RICHIEDENTE:NT GU0 NON TREATY ACCOUNT CLIE | 60.438 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEW YORK LIFE INSURANCE & ANNUITY CORPORATION AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 44.865 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEW YORK STATE COMMON RETIREMENT FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 2.082.384 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEW YORK STATE DEFERRED COMPENSATION PLAN | 343.876 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEW YORK STATE DEFERRED COMPENSATION PLAN | 240.284 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEW YORK STATE TEACHERS RETIREMENT SYSTEM | 608.063 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEW YORK STATE TEACHERS RETIREMENT SYSTEM | 5.235.816 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEW ZEALAND SUPERANNUATION FUND RICHIEDENTE:NT NEW ZEALAND SUPERANNUATION | 3.447.465 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEWBURG NOMINEES LIMITED INVESTORSWHOLESALE GLOBAL EQUITY (INDEX) TRUST | 753.847 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE:CBHK-NEWBURG NLIWGE (INDEX) I | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEXTERA ENERGY DUANE ARNOLD LLC | 14.139 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEXTERA ENERGY DUANE ARNOLD LLC QUALIFIED DECOMMISSIONING THE DUANE ARNOLD ENERGY CENTER NUCLEAR POWER PLANT | 23.115 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NEXTERA ENERGY POINT BEACH LLC NON QUALIFIED DECOMMISSIONI NT BEACH NUCLEAR PLANT UNITS | 200.110 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NFS LIMITED AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 581.758 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NNGEE ANN POLYTECHNIC RICHIEDENTE:NT NT0 CHINA MALAYSIAN SINGAPO | 6.542 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NH-AMUNDI PRIVATE SECURITIES INVESTMENT TRUST D I AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK | 44.531 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NINE MILE POINT NDT QUALIFIED PARTNERSHIP RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 166.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NMMS GHDE SCH ACCOUNT AGENTE:NOMURA BK SA LUXEMB | 898.454 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NN (L) SICAV AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU | 18.200.299 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NN PARAPLUFONDS I N Y | 5.637.821 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NNPP CONTRACTOR DB MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 998.303 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda: Pagina: 67

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18 ,19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTANTI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | |
|---|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---------------|---|---|---|----|----|
| | | | Ordinaria | | | | | Straordinaria | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| NON US EQUITY MANAGERS PORTFOLIO 4 OFFSHORE MASTER LP | 699.002 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORDEA 2 SICAV AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 712.862 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORDEA DONATIONSMEDELSFOND AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 52.409 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORDEA EUROPEAN EQUITY MARKET FUND AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 564.933 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORDEA EUROPEAN PASSIVE FUND AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 394.738 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORDEA GLOBAL PASSIVE FUND AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 847.392 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORFOLK COUNTRY RETIREMENT SYSTEM | 319.691 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORGES BANK RICHIEDENTE:CBNY SA NORGES BANK | 4.442.635 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORTH CHARLES LLC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 31.306 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORTHERN FUNDS - INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 5.343.710 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORTHERN GLOBAL SUSTAINABILITY INDEX FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 611.722 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORTHERN TRUST GLOBAL INVESTMENTS COLLECTIVE FUNDS TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND | 36.592.620 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORTHERN TRUST UCITS COMMON CONTRACTUAL FUND RICHIEDENTE:NT NORTHERN TRUST UCITS COMMON | 10.958.456 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORTHERN TRUST UCITS FGR FUND RICHIEDENTE:NT GS0 NLDU UCITS 1.2%PCT TREA | 2.710.207 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORTHROP GRUMMAN CORPORATION VEBA MASTER TRUST I | 47.854 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORTHROP GRUMMAN PENSION MASTER TRUST | 869.406 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NORTHWESTERN UNIVERSITY RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 62.661 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NOTTINGHAMSHIRE COUNTY COUNCIL PENSION FUND | 1.139.036 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NS PARTNERS INTERNATIONAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC | 332.366 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NSP MINNESOTA PRAIRIE 2 RETAIL QUALIFIED TRUST | 64.077 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NSP MINNESOTA PRAIRIE I RETAIL QUALIFIED TRUST | 101.263 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NSPMONTICELLO MINNESOTA RETAIL QUALIFIED TRUST | 93.333 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NTGI - QM COMMON DAILY ALL COUNTRY WORLD EX-US EQUITY INDEX RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE | 790.117 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NTGI-QM COMMON DAILY ALL COUNTRY WORLD EX-US INVESTABLE MARKET INDEX FUND - NON LENDING RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 475.612 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NTGI-QM COMMON DAILY EAFE INDEX FUND - LENDING RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE | 1.184.594 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NTUC INCOME INSURANCE CO OPERATIVE LIMITED NTUC INCOME CENTRE | 2.499.512 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NTUC INCOME INSURANCE CO OPERATIVE LTD | 24.601 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NUCLEAR ELECTRIC INSURANCE LIMITED. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L | 88.078 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NUVEEN ESG INTERNATIONAL DEVEL | 4.693.300 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NVIT INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 628.591 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| NYACK HOLDINGS LLC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 2.016.358 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| O FAMILY TRUST UAD 02/12/05 EUGENE M OHR & CATHERINE OHR TTEES RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 13.302 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| O'BRIEN FAMILY TRUST OF 2001 UAD 04/10/01 DENNIS O'BRIEN & GLORIA O'BRIEN TTEES RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 27.228 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| | 4.415 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 68

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | Straordinaria | | | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| ORANO DIVERSIFIE OBLIGATAIRE ISR | 26.267 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ORANO DIVERSIFIE OBLIGATAIRE ISR | 557.994 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| OREGON PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM | 3.799.814 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ORIZABA LP RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 151.632 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| OSITO HOLDINGS LLC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 9.845 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| OTIS MOYEN TERME SOLIDAIRE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 66.846 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| OVERSEAS FUND | 666.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| OVERSEAS GROWTH INVESTMENT FUNDS ICVC EUROPEAN GROWTH FUND | 4.862.005 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| OVERSEAS GROWTH INVESTMENT FUNDS ICVCGLOBAL GROWTH FUND | 1.240.935 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PACE INTERNATIONAL EQUITY INVESTMENTS | 788.571 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PACER TRENDPILOT INTERNATIONAL ETF AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN | 132.506 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PACGH FINANCE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 10.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PACIFIC GAS AND ELECTRIC COMPANY NUCLEAR FACILITIES QUALIFYING MASTER TRUST FOR DIABLO | 554.322 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| CANYON NUCLEAR GENERATING STATION | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PACIFIC SELECT FUND INTERNATIONAL LARGE CAP PORTFOLIO | 6.656.711 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PANAGORA ASSET MANAGEMENT INC. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC | 136 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PANAGORA DYNAMIC GLOBAL EQUITY (EX TOBACCO) FUND | 49.279 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PARACHINI FAMILY TRUST UAD 08/20/98 A PARACHINI & V PARACHINI TTEES NUSE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 8.818 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PARAMETRIC INTERNATIONAL EQUITYFUND | 535.073 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PASADENA METHODIST FOUNDATION RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 23.032 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PASTEUR ISR | 834.454 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PATRICIA FINK SP TRUST UAD 05/16/16 KRIS POPOVICH & PATRICIA FINK TTEES (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 3.983 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PATRICIA J. WERZYN 2020 RG TRUST UAD 09/30/20 SAGEWORTH TRUST COMPANY TTEE | 10.592 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE:PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PATRIMOINE PLACEMENT 3 AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 13.932 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PATTERSON PARTNERS LP RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 40.050 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PAUL BUCK REVOCABLE TRUST UAD 10/01/08 PAUL BUCK TTEE AMD 08/01/13 RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 14.580 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PAULA B PRETLOW TR UAD 01/25/02 P PRETLOW TTEE AMD 01/29/16 BNY MELLON N.A. AS SECURED PARTY | 10.489 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE:PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PAULA LANITZ TRUST UAD 06/27/12 SAGEWORTH TR CO OF SOUTH DAKOTA TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 6.887 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PAX MSCI EAFE ESG LEADERS INDEXFUND | 890.487 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PENN SERIES DEVELOPED INTERNATIONAL INDEX FUND | 108.093 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PENSION PLANS OF NEXTERA ENERGY INC AND ITS AFFILIATES | 1.338.024 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PENSION RESERVES INVESTMENT TRUST FUND | 4.560.774 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PENSIONDANMARK PENSIONSFORSIKRINGSAKTIESELSKAB | 1.773.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PENSIONSKASSE BASEL-STADT RICHIEDENTE:UBS CH AG PENSIONSKASSE BASEL STADT | 839.233 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 70

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTANTI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|--|-----------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| PEPSICO CANADA ULC RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 852.104 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PEPSICO INC. MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 2.067.597 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PERMANENT FUND INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE | 100.122 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PERPETUAL ECONOMIC DIVERSIFICATION GLOBAL EQUITY FUND. RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC | 139.523 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PERPETUAL INVESTMENT FUND SICAV-RAIF AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE) | 114.569 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PERTUBUHAN KESELAMATAN SOSIAL AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK Pervalor | 444.823 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PF INTERNATIONAL LARGE CAP FUND | 84.106 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PFH JR TR FBO CHILDREN OF M NOL UAD 02/22/04 J BRUDER JR & M A NOLEN & SAGEWORTH TRUST | 184.403 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| COMPANY TTEES RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 12.445 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PG AND E POSTRETIREMENT MEDICAL PLAN TRUST MANAGEMENT AND NON IREES | 9.149 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PGIM ETF TRUST - PGIM QMA STRA | 35.327 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PGIM QMA INTERNATIONAL DEVELOPED MARKETS INDEX FUND | 66.298 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PHELAN FAMILY LIVING TRUST UAD 12/17/97 JOHN H PHELAN JR & SHERRY G PHELAN TTEES RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 77.968 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PHILANTHROPAR INVESTMENTS LP | 20.756 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PHILIP D BLOCK IV 2010 TRUST UAD 08/06/10 PHILIP D BLOCK IV TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 4.309 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PI CH - EUROPEAN EX SWISS EQUITIES TRACKER EX SL AGENTE:PICTET & CIE | 716.126 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICTET ASSET MANAGEMENT SA AGENTE:BANK LOMBAR OD & C | 452.901 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICTET CH - GLOBAL EQUITIES AGENTE:PICTET & CIE | 185.166 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICTET CH INSTITUTIONAL - EUROPEAN EX SWISS EQUITIES TRACKER AGENTE:PICTET & CIE | 559.414 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICTET CH INSTITUTIONAL - WORLD EX SWISS EQUITIES TRACKER AGENTE:PICTET & CIE | 199.962 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICTET CH INSTITUTIONAL - WORLD EX SWISS EQUITIES TRACKER US TE AGENTE:PICTET & CIE | 204.309 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICTET CH INSTITUTIONAL - WORLD EX SWISS SUSTAINABLE EQUITIES TRACKER AGENTE:PICTET & CIE | 83.058 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICTET CH INSTITUTIONAL-WORLD EX SWISS EQUITIES TRACKER US TE EX SL AGENTE:PICTET & CIE | 100.118 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICTET INTERNATIONAL EQUITY F. | 2.032.716 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICTET TOTAL RETURN AGENTE:BP2S LUXEMBOURG | 8.759.006 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICTET-EUROLAND INDEX AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE) | 1.245.616 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICTET-EUROPE INDEX AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE) | 2.128.422 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICTET-EUROPEAN EQUITY SELECTION AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE) | 573.901 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICOTON MAHONEY FORTIFIED EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC | 115.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICOTON MAHONEY LONG SHORT EQUITY FUND C/O PICOTON MAHONEY ASSET MANAGEMENT ACTING AS MANAGER RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS SEGREGATION A/C | 100.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PICOTON MAHONEY MARKET NEUTRAL EQUITY FUND C/O PICOTON MAHONEY ASSET MANAGEMENT ACTING AS FUND MANAGER RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS SEGREGATION A/C | 75.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PIMCO EQUITY SERIES: PIMCO RAE INTERNATIONAL FUND | 2.357.260 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PIMCO RAE INTERNATIONAL FUND LLC | 941.459 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PINNEY FAM 1999 TR - COMM PROP OF W & P PINNEY PINNEY FAM 1999 TR - UAD 05/28/99 P V PINNEY & W F | 10.395 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 71

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|---|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| PRINCIPAL TRUST COMPANY ASIA LIMITED RICHIEDENTE:CENY S/A PRINC TR CO (ASIA) LTD | 1.693.515 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PRINCIPAL VARIABLE CONTRACTS FUNDS INC DIVERSIFIED INTE | 915.805 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PRIVATE CAPITAL INTERNATIONAL EQUITY PORTFOLIO II RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC | 106.087 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PRIVATE CLIENT GLOBAL EQUITY INCOME AND GROWTH PORTFOLIO RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC | 612.717 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PRIVATE CLIENT GLOBAL EQUITY PORTFOLIO RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC | 3.395.922 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PRIVATE CLIENT SOCIALLY RESPONSIBLE INTERNATIONAL EQUITY POR RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC | 108.967 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PRIVILEGE - JP MORGAN PAN EUROPEAN FLEXIBLE EQUITY | 479.940 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PRO-GEN INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 21.766 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PROFOND UMBRELLA-AKTIEIN AUSLAND AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ | 101.392 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PROMEPAR ACTIONS RENDEMENT | 250.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PROTEA FUND - ORCADIA EQUITIES AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE) | 652.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PROVEDA GLOBAL EQUITY, LP AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 6.396 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PRUDENTIAL PENSIONS LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC | 249.737 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PRUDENTIAL RETIREMENT INSURANCE ANNUITY COMPANY | 519.469 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PRUDENTIAL RETIREMENT INSURANCE ANNUITY COMPANY | 4.164.795 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PT (BOOSTER INVESTMENTS) NOMINES LIMITED AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH | 701.100 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC AUTHORITY FOR SOCIAL INSURANCE | 141.534 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC EMPLOYEE RETIREMENT SYSTEM OF IDAHO | 902.275 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATION OF COLORADO RICHIEDENTE:NT PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT | 6.873.587 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATION OF NEW MEXICO | 297.318 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF MISSISSIPPI | 2.452.609 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF MISSISSIPPI | 219.478 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF NEVADA | 4.445.086 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF NEVADA | 4.449.558 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF OHIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 16.789.438 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC PENSION AGENCY RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT LEND | 4.043.009 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC PENSION AGENCY RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT LEND | 16.501 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC PENSION AGENCY RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT LEND | 4.247.907 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC PENSION AGENCY RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT LEND | 8.444.590 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUBLIC SECTOR PENSION INVESTMENT BOARD RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT LEND | 4.550.759 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUTM AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME - PUTM ACS EUROPEAN EX UK FUND AGENTE:HSBC BANK PLC | 5.794.190 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUTM BOTHWELL EUROPE FUND AGENTE:HSBC BANK PLC | 226.082 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PUTM EUROPEAN UNIT TRUST AGENTE:HSBC BANK PLC | 800.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PV4..CAIPOSTE PROROGA | 35.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| PYRENEES GLOBAL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 165.800 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| QANTAS SUPERANNUATION LIMITED AS TRUSTEE FOR THE QANTAS SUPERANNUATION PLAN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 73

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|----|---|---------------|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | Straordinaria | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| QIC INTERNATIONAL EQUITIES FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS | 128.441 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| QIC INTERNATIONAL EQUITIES FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS | 241.547 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| QIC LISTED EQUITIES FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY/NON TREATY TAX C | 422.937 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| QS INVESTORS INTERNATIONAL EQUITY DBI CIT RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 25.790 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| QSUPER RICHIEDENTE:NT NIC - QSUPER | 412.599 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| QUALITY EDUCATION FUND | 9.467 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| QUARTERDECK MARINE VENTURES LLC RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 66.543 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| QUILTER INVESTORS EUROPE (EX UK) EQUITY INCOME FUND RICHIEDENTE: CB LDN OLD MUTUAL SCHREUR | 1.244.119 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AL INC FD | | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| R & C NEWMAN REVOCABLE TRUST UAD02/22/83 R NEWMAN & C H NEWMAN & C NEWMAN REVOCABLE TRUST | 26.581 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| UAD 02/22/83 R NEWMAN & C HNE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| R & J RODGERS LIVING TRUST UAD 11/05/18 R E RODGERS ET AL TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 9.387 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| R & L NEWMAN SURVIVOR S TRUST UAD 07/11/02 RICHARD G NEWMAN JR TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 8.766 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| R C 2004 REVOCABLE TRUST UAD 04/05/04 ROBERTA A CONROY TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 18.407 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| R MIDCAP EURO | 11.066.769 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| R MONTJOLY INVESTISSEMENTS POOL AXA | 83.322 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| R-CO IPSA ACTIONS | 701.000 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| R-CO PHARMA ACTIONS | 1.068.000 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| R. BLANE WALTER C/O TALISMAN CAPITAL RICHIEDENTE: NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 13.988 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| R. GLUSHKO & P. SAMUELSON REV TR UAD 03/14/00 PAMELA SAMUELSON & ROBERT GLUSHKO TTEES | 18.604 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| R.E. GINNA NUCLEAR POWER PLANT QUALIFIED FUND RICHIEDENTE: NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 46.800 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RAGS-FUNDMASTER AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 773.497 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RAGS-FUNDMASTER AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 338.535 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RAIFFEISEN INDEX FONDS EURO STOXX 50 AGENTE: PICTET & CIE | 10.354 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RANDEE SEIGER TRUST UAD 06/23/89 RANDEE SEIGER TTEE AMD 05/04/11 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 7.368 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RAUCH FAMILY LIVING TRUST UAD 03/01/99 HEATHER WATKINS & SAMUEL SALEN TTEES | | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RAVGDT DIVERSIFIE SCHRODER IM AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | 157.595 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RAYTHEON TECHNOLOGIES CORPORATION MASTER RETIREMENT TRUST | 87.139 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RBC INVESTOR SERVICES BANK FRANCE S.A. RICHIEDENTE: RBC INVESTOR SERVICES BANK FR AIMFD | 619.306 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RBC QUBE ALL COUNTRY WORLD EQUITY FUND RICHIEDENTE: RBC IST TREATY CLIENTS AC | 5.876 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RBC QUBE CUSTOM GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE: RBC IST TREATY CLIENTS AC | 171.956 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RBC QUBE GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE: RBC IST TREATY CLIENTS AC | 1.839.131 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RCO LUX MONTJOLY INVEST POOL RCG | 92.610 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RDM LIQUID LLC RICHIEDENTE: NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 94.076 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| REASSURE LIMITED AGENTE: HSBC BANK PLC | 5.371.091 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RED DIAMOND INTERNATIONAL EQUITY LP | 12.851 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RED FAMILY INVESTMENTS LLC 11 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 23.633 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RED FAMILY INVESTMENTS LLC 12 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 10.975 | | | | | | | | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 74

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | Straordinaria | | | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| ROBINSON UNIT 2 QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING FUND | 95.996 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROCHE BRUNE EUROPE ACTIONS FCP | 177.741 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROCHE U.S. RETIREMENT PLANS MASTER TRUST | 157.145 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROCHE-BRUNE ZONE EURO ACTIONS | 259.087 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROCKEFELLER & CO., INC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 642.507 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROGER I AND RUTH B MACFARLANE TR UAD 12/17/07 ROGER I MACFARLANE & RUTH B MACFARLANE TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 50.595 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROMAN CATHOLIC BISHOP OF SPRINGFIELD A CORPORATION SOLE | 22.122 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RONALD AND RITA MCAULAY FOUNDATION AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK | 11.758 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RONALD WOOD SEP PROP TRUST UAD 06/12/19 RONALD D WOOD TTEE (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 18.938 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROPS ACTIONS EUROPEENNES 2 | 1.974.900 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROPS EURO P | 2.926.142 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROPS-SMART INDEX EURO | 384.948 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROSENE LLC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 13.065 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROSENBERG ACH FAMILY FOUNDATION RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 19.181 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROTHSCHILD MARTIN MAUREL | 787.483 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROYAL BOROUGH OF KINGSTON UPON THAMES PENSION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 277.367 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROYAL LONDON EQUITY FUNDS ICVC AGENTE:HSBC BANK PLC | 2.068.770 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| ROYSON HOLDINGS LLC (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 14.693 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RP - FONDS INSTITUTIONNEL - ACTIONS MARCHES DEVELOPPES AGENTE:PICTET & CIE | 1.140.813 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RP RENDITE PLUS | 730.274 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RPF-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 350.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RPL-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 535.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RUSSELL INVESTMENT COMPANY INTERNATIONAL DEVELOPED MARKETS FUND | 405.724 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RUSSELL INVESTMENT COMPANY MULTIFACTOR INTERNATIONAL EQUITY FUND | 394.409 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RUSSELL INVESTMENT COMPANY TAXMANAGED INTERNATIONAL EQUITY FUND | 661.879 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RUSSELL INVESTMENT COMPANY V PLC | 1.193.978 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RUSSELL INVESTMENT FUNDS INTERNATIONAL DEVELOPED MARKETS FUND | 77.400 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RUSSELL INVESTMENTS GLOBAL OPPORTUNITIES FUND | 162.442 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RUSSELL INVESTMENTS INTERNATIONAL SHARES FUND | 34.731 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RUSSELL INVESTMENTS LOW CARBON GLOBAL SHARES FUND | 222.057 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RUSSELL INVESTMENTS MULTI ASSET FACTOR EXPOSURE FUND | 545.586 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RUSSELL INVESTMENTS MULTIFACTOR INTERNATIONAL EQUITY POOL | 48.539 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RUSSELL INVESTMENTS SUSTAINABLE GLOBAL SHARES EX FOSSIL FUEL S FUND LVL 3 | 10.172 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| S CAVAMAC ACTIONS EURO | 710.614 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| S. ROBSON WALTON 1999 CHILDRENS TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 44.048 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| S. ROBSON WALTON 2009 GRAT NO. 4 ARTICLE II TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 46.075 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| S. ROBSON WALTON 2010 TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 85.238 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

Pagina: 76

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria | |
|---|-----------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|---|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | | |
| SEI GLOBAL MASTER FUND PLC | 211.562 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| SEI INSTITUTIONAL MANAGED TRUST - MULTI-ASSET ACCUMULATION FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 22.601 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SEI METROPOLE INTERNATIONAL EU | 5.538.754 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SEMPRA ENERGY PENSION MASTER TRUST | 348.496 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SENTINEL INTERNATIONAL FUND RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 24.698 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SENTINEL INTERNATIONAL TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 34.732 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SEQUOIA FUND PARA GBLB | 1.457 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SEVENTH SWEDISH NATIONAL PENSION FUND AP7 EQUITY FUND | 5.135.416 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SG ACTIONS EURO VALUE | 1.217.129 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SG ACTIONS EUROPE | 883.163 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SG ACTIONS EUROPE LARGE CAP | 87.325 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SG ACTIONS FRANCE LARGE CAP | 93.416 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SG ACTIONS INTERNATIONALES | 719.702 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SG ACTIONS MONDE | 18.327 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SG DIVERSIFIE FRANCE 85 | 173.162 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SG DIVERSIFIE ISR | 441.745 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHALLMAN FAMILY TRUST UAD 05/17/17 JOHN D SHALLMAN & LANI M BARRAMEDA-SHALLMAN TTEES | 11.813 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE:PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHARON D LUND RESIDENT TRUST | 2.297 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHARP FAMILY TRUST UAD 09/21/98 M S SHARP & W S SHARP TTEES AMD 05/08/13 (BNY MELLON AS SECURED PARTY) RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 7.615 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHELL CANADA 2007 PENSION PLAN | 145.670 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHELL CANADA 2007 PENSION PLAN 400 | 141.215 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHELL PENSION TRUST | 627.308 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHELL PENSIONS TRUST LIMITED AS TRUSTEE OF SHELL CONTRIBUTORY PENSION FUND AGENTE:JP | 1.447.760 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MORGAN CHASE BANK | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHELL TRUST (BERMUDA) LIMITED AS TRUSTEE OF THE SHELL INTERNATIONAL PENSION FUND AGENTE:JP | 235.545 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| MORGAN CHASE BANK | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHELL TRUST (BERMUDA) LTD AS TRUSTEE OF THE SHELL OVERSEAS CONTRIBUTORY PENSION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.062.526 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHEPUTIS CAMPBELL FAMILY TRUST UAD 03/22/19 SUSAN L CAMPBELL & JOHN P SHEPUTIS TTEES | 14.973 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE:PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHERIFFS PENSION AND RELIEF FUND | 22.900 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHIMODA HOLDINGS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 15.961 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHINKO GLOBAL EQUITY INDEX MOTHER FUND AGENTE:SUMITOMO MITSUI TRUS | 5.782 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SHRINERS HOSPITALS FOR CHILDREN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND | 563.269 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SICAV BNP EURO STOXX 50 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 2.876.892 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| SICAV MEDI ACTIONS | 3.000.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 79

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI SIEMENS ABSOLUTE RETURN SIEMENS BALANCED SIEMENS DC BALANCED AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK SIEMENS DIVERSIFIED GROWTH SIEMENS EMU EQUITIES SIEMENS EUROINVEST AKTIEN SIEMENS WELTINVEST AKTIEN SIEMENS-FONDS SIEMENS-RENTE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK SIGMA-HOCH LLC RICHIEDENTE:PERSHING LLC SIT - WORLD SELECT EQUITY FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR SILVER AXA IM MULTI-ASSET SIM GLOBAL BALANCED TRUST. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS SIMON FAMILY TRUST UAD 10/19/05 NICHOLAS J SIMON & SUSAN W SIMON TTEES AMD 12/06/18 RICHIEDENTE:PERSHING LLC SIR DAVID TRENCH FUND FOR RECREATION SIVE AGENTE:BP2S-FRANKFURT SIX CIRCLES INTERNATIONAL UNCONSTRAINED EQUITY FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR SJUNDE AP FONDEN SKF ACTIONS INTER EXPANSION AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS SKIRBALL CULTURAL CENTER RICHIEDENTE:PERSHING LLC SLW PORTFOLIO LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS SM ASSOCIATES RICHIEDENTE:PERSHING LLC SMEAD INTERNATIONAL VALUE FUND LP SOCIALLY RESPONSIBLE DEVELOPED MARKETS FUNDAMENTAL INDEX CTF RICHIEDENTE:CBNY-SOCIALLY RESP DVLV MKTS SOCIALLY RESPONSIBLE INVESTMENT ASSET CLASS TRUST RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY/NON TREATY TAX SOGECAP AP CLIMAT PAB SOGECAP PROTECTED EQUITIES SOLARI-LANE TRUST. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C SOLIDARITE SONDERVERMMUGEN GA AKTIENFONDS AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU SOUTHERN CALIFORNIA EDISON COMPANY NUCLEAR FACILITIES QUALI ONING MASTER TRUST SOUTHERN CALIFORNIA EDISON COMPANY RETIREMENT PLAN TRUST SPARTAN GROUP TRUST FOR EMPLOYEE BENEFIT PLANS. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L SPARTAN INTERNATIONAL INDEX FUND SPDR EURO STOXX 50 ETF SPDR MSCI ACWI EXUS ETF SPDR MSCI ACWI LOW CARBON TARGET ETF SPDR MSCI EAFE FOSSIL FUEL RESERVES FREE ETF | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria | |
|--|-----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|---|
| | Totale | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| Parziale | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| 120.320 | F | F | C | C | C | C | C | C | C | C | C | C |
| 286.230 | F | F | C | C | C | C | C | C | C | C | C | C |
| 58.297 | F | F | C | C | C | C | C | C | C | C | C | C |
| 335.967 | F | F | C | C | C | C | C | C | C | C | C | C |
| 937.084 | F | F | C | C | C | C | C | C | C | C | C | C |
| 354.325 | F | F | C | C | C | C | C | C | C | C | C | C |
| 19.435 | F | F | C | C | C | C | C | C | C | C | C | C |
| 3.157.075 | F | F | C | C | C | C | C | C | C | C | C | C |
| 42.995 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 574.162 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 361.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 8.055 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 59.130 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 9.313 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 357.156 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 1.100.171 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 617.116 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 21.768 | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 25.968 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 91.428 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 10.151 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 64.913 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 26.848 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 65.057 | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 684.852 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 765.776 | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 30.137 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 43.823 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 1.145.878 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 327.522 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 40.463 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 6.926.631 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 33.394.297 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 10.744.907 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 895.234 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 27.238 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 214.862 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 80

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTIE RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria |
|---|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| STG PFDS CORP EXPRESS MANDAAT ALLIANCE CAPITA | 77.943 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| STICHTING AHOLD DELHAIZE PENSIOEN AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 1.307.405 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| STICHTING ALGEMEEN PENSIOENFONDS UNILEVER NEDERLAND | 867.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE DETAILHANDEL RICHIEDEENTE:NT STICNG BEDRPENFND VR DE D | 4.239.791 | | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F |
| STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE MEUBELINDUSTRIE EN MEUBELERINGDBEDRIJVEN | 1.341.672 | | F | F | F | F | F | F | A | F | F | F | F |
| STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE ZOETWARENINDUSTRIE | 86.234 | | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | F |
| STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR HET BEROEPSVERVOER OVER DE WEG RICHIEDEENTE:NT GSI EU/NORWAY PENSION FUNDS | 121.594 | | F | F | F | F | F | C | F | F | F | F | F |
| STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR HET LEVENSMIDDELENBEDRIJF RICHIEDEENTE:NT GSI EU/NORWAY PENSION FUNDS | 779.432 | | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F |
| STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR HET SCHOONMAAK EN GL. RICHIEDEENTE:NT GSI EU/NORWAY PENSION FUNDS | 524.064 | | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F |
| STICHTING BEWAARDER SYNTRUS ACHMEA BELEGGINGSPOLS | 120.751 | | F | F | F | C | F | C | F | F | F | F | F |
| STICHTING BLUE SKY LIQUID ASSET FUNDS RICHIEDEENTE:NT BLUE SKY GROUP | 1.672.888 | | F | F | C | C | F | F | C | F | F | F | F |
| STICHTING CZ FUND DEPOSITARY | 315.144 | | F | F | C | C | F | F | C | F | F | F | F |
| STICHTING DE NATIONALE ALGEMEEN PENSIOENFONDS | 195.835 | | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | F |
| STICHTING DEPOSITARY APG DEVELOPED MARKETS EQUITY POOL | 8.477.888 | | F | F | C | F | F | F | C | F | F | F | F |
| STICHTING DOW PENSIOENFONDS | 432.794 | | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | F |
| STICHTING HEINEKEN PENSIOENFONDS RICHIEDEENTE:NT NT0 EU/NORWAY PENSION FUNDS | 441.673 | | F | F | F | F | F | F | A | F | F | F | F |
| STICHTING INSTITUUT GAK RICHIEDEENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND | 17 | | F | F | F | C | F | C | F | F | F | F | F |
| STICHTING JURIDISCH EIGENAAR ACTIAM BELEGGINGSFONDS EN ON BEHALF OF ACTIAM INDEX AANDELENFONDS EUROPA AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 2.430.310 | | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | F |
| STICHTING JURIDISCH EIGENAAR ACTIAM BELEGGINGSFONDS EN ON BEHALF OF ACTIAM SUSTAINABLE INDEX FUND EQUITY EUROPE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 783.761 | | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | F |
| STICHTING JURIDISCH EIGENAAR ACTIAM BELEGGINGSFONDS EN ON BEHALF OF EURO AANDELENPOOL AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 79.069 | | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | F |
| STICHTING JURIDISCHE EIGENAAR ZWITSERLEVEN BELEGGINGSFONDS EN RE ZWITSERLEVEN BELEGGINGSFONDS EN RE ZWITSERLEVEN EUROPEES AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 21.658.616 | | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | F |
| STICHTING JURIDISCHE EIGENAAR ZWITSERLEVEN BELEGGINGSFONDS EN RE ZWITSERLEVEN INSTITUTIONELE BELEGGINGSFONDS EN RE ZWITSER AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS | 2.251.127 | | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | F |
| STICHTING MN SERVICES AANDELENFO ND RICHIEDEENTE:CBLDN S/A MNSERVICES AANDELENFONDS EUROPA | 1.758.071 | | F | F | C | C | C | F | C | F | C | F | F |
| STICHTING MN SERVICES RICHIEDEENTE:CBLDN S/A PFMT | 9.701.311 | | F | F | C | C | C | F | C | F | C | F | F |
| STICHTING PENSIOENFONDS APF. RICHIEDEENTE:NT NT0 EU/NORWAY PENSION FUNDS | 78.500 | | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F |
| STICHTING PENSIOENFONDS HORECA AND CATERING | 3.815.689 | | F | F | F | C | F | C | F | F | F | F | F |
| STICHTING PENSIOENFONDS ING.. RICHIEDEENTE:NT STICHTING PENSIOENFONDS ING | 920.924 | | F | F | F | F | F | F | C | F | C | F | F |
| STICHTING PENSIOENFONDS MEDISCH SPECIALISTEN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 462.019 | | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F |
| STICHTING PENSIOENFONDS NOTARLAAT | 338.648 | | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F | F |
| STICHTING PENSIOENFONDS PGB RICHIEDEENTE:NT GSI EU/NORWAY PENSION FUNDS | 9.604.434 | | F | F | C | F | F | F | F | F | F | F | F |
| STICHTING PENSIOENFONDS PROVVISUM AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM | 86.748 | | F | F | F | F | F | F | F | A | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 83

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria | |
|---|-----------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|----|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | | 11 |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| TD EUROPEAN INDEX FUND | 102.267 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TD INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF | 759.978 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TD MORNINGSTAR ESG INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF | 8.641 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TEACHER RETIREMENT SYSTEM OF TEXAS | 4.061.016 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TEACHERS RETIREMENT SYSTEM OF LOUISIANA | 149.017 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TEACHERS' RETIREMENT SYSTEM OF OKLAHOMA RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND | 462.010 | | F | F | C | A | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TEACHERS' RETIREMENT SYSTEM OF THE CITY OF NEW YORK AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.124.978 | | A | F | F | F | F | F | C | A | F | F | F | F |
| TEACHERS' RETIREMENT SYSTEM OF THE STATE OF ILLINOIS | 2.106.434 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TECHNIP EQUILIBRE | 139.272 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TECHNIPFMC DYNAMIQUE | 134.140 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TED AND LORI SAMUELS FAMILY TRUST UAD 07/03/96 THEODORE R SAMUELS & LORI W SAMUELS TTEES | 53.716 | | F | F | F | F | F | F | F | F | C | F | F | F |
| RICHIEDENTE:PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TELEDYNE TECHNOLOGIES INC DEFINED BENEFIT MASTER TRUST | 10.763 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TELSTRA SUPERANNUATION SCHEME AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 606.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TENNESSEE CONSOLIDATED RETIREMENT SYSTEM | 1.201.738 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TENNESSEE VALLEY AUTHORITY RETIREMENT SYSTEM | 686.617 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TERREBONNE INVESTMENTS LP | 135.024 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TERRY C ANTHONY 2012 FAMILY TR UAD 12/13/12 FRED ANTHONY & JEREMY PAVA TTEES | 9.787 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE:PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TEXAS EDUCATION AGENCY | 3.962.426 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THALES AVS FRANCE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR | 150.457 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE 2009 TANQUARY INVESTMENT PARTNERSHIP (BNY MELLON ASTHE 2009 TANQUARY INVESTMENT PARTNERSHIP (BNY MELLON AS SECURED P RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 13.272 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE 2009 TANQUARY INVESTMENT PARTNERSHIP (BNY MELLON ASTHE 2009 TANQUARY INVESTMENT PARTNERSHIP (BNY MELLON AS SECURED P RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 19.043 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE ACH FAMILY TRUST UAD 06/29/06 LINDA ACH TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 17.744 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE ALTMAN LEGACY TRUST UAD 07/05/07 SUSAN ALTMAN TTEE RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 21.738 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE AMERICAN UNIVERSITY IN CAIRO | 30.006 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE ANNA GOULD REVOCABLE TRUST UAD 08/17/91 ANNA GOULD TTEE AMD 04/21/17 RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 8.640 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE ARCHDIOCESE OF HARTFORD INVESTMENT TRUST | 13.135 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE ASSISI FOUNDATION OF MEMPHIS INC RICHIEDENTE:PERSHING LLC | 67.739 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE BANK OF AMERICA PENSION PLAN FOR LEGACY COMPANIES | 28.211 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE BANK OF KOREA | 886.569 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE BANK OF KOREA | 32.295 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE BANK OF NEW YORK MELLON EMPLOYEE BENEFIT COLLECTIVE INV | 3.606.768 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE BANK OF NEW YORK MELLON INTERNATIONAL LIMITED AS TRUS PED WORLD FOSSIL FUEL SCREENED EQUITY INDEX FUND UK | 119.534 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE BARCLAYS BANK UK RETIREMENTFUND | 293.093 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE BARCLAYS BANK UK RETIREMENTFUND | 98.159 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | |
|---|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---------------|---|---|---|----|----|
| | | | Ordinaria | | | | | Straordinaria | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| NOMINATIVO PARTECIPANTI | | | | | | | | | | | | | |
| DELEGANTI E RAPPRESENTANTI | | | | | | | | | | | | | |
| THE BAUMGARTNER FAMILY 2015 REVOCABLE TR UAD 05/14/15 GUNTHER BAUMGARTNER & MARY JANE BAUMGARTNER TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 20.827 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE BELTZ FAMILY TRUST UAD 05/06/10 SCOTT T BELTZ & JENNIFER BELTZ TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 8.849 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE BNYM INT LIMITED AS TRUSTEE OF BLACKROCK MARKET ADVAN | 65.987 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE BOARD OF THE PENSION PROTECTION FUND RENAISSANCE RICHIEDENTE: NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L | 815.228 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE BOEING COMPANY EMPLOYEE SAVINGS PLANS MASTER TRUST RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 1.864.222 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE BUILDERS INITIATIVE INC RICHIEDENTE: NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C | 158.157 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE CALIFORNIA WELLNESS FOUNDATION RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 33.557 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE CANADIAN MEDICAL PROTECTIVE ASSOCIATION | 405.446 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE CARL VICTOR PAGE MEMORIAL FOUNDATION | 152.664 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE CHINESE UNIVERSITY OF HONG KONG STAFF SUPERANNUATION SCH. RICHIEDENTE: NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE | 13.714 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE COLORADO HEALTH FOUNDATION | 214.067 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE COLORADO HEALTH FOUNDATION | 4.725 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE COMMONWEALTH FUND | 12.993 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE DAVID A DUFFIELD TRUST UAD 07/14/88 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 54.577 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE DFA INTERNATIONAL VALUE SERIES RICHIEDENTE: CBNY SA DFA-INTL VALUE SERIES | 20.042.613 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE ENDEAVOUR II FUND. RICHIEDENTE: RBC IST TREATY CLIENTS AC | 41.759 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE EUROPEAN ORGANIZATION FOR NUCLEAR RESEARCH PENSION FUND RICHIEDENTE: NT NTGS-THE EUROPEAN ORGANIZAT | 918.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE F. AND K. LORIG LIVING TRUST UAD 12/17/98 FRED A LORIG & KAREN R LORIG TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 15.282 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE FRANCES LEAR FOUNDATION RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 10.137 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE FRANK-LINN FAMILY TRUST UAD 06/08/09 CHERYL FRANK & MICHAEL LINN TTEES AMD 10/06/10 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 53.131 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE FRED C ANTHONY REVOCABLE TRUST UAD 12/08/03 TERRY C ANTHONY & FRED ANTHONY TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 9.874 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE G KENNETH BAUM REVOCABLE TR UAD 10/22/10 G KENNETH BAUM TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 7.970 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE GENERAL MOTORS CANADA HOURLY PLAN TRUST | 204.351 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE GEORGE WASHINGTON UNIVERSITY | 27.871 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE GERMANACOS FOUNDATION RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 11.050 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE GESSNER FAMILY FOUNDATION C/O LAWRENCE A. MCALLISTER RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 7.257 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE GOLDSTEIN FAMILY TRUST UAD 05/09/97 M L GOLDSTEIN & L D GOLDSTEIN TTEES AMD 02/27/07 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 23.897 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE GRAUSTEIN TRUSTS PARTNERSHIP RICHIEDENTE: NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 72.790 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE GRAUSTEIN TRUSTS PARTNERSHIP RICHIEDENTE: NT NT0 NON TREATY CLIENTS | 6.016 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE GREATER MANCHESTER PENSION FUND. RICHIEDENTE: NT NTC-TMBC AS THE ADMIN AUTH | 15.745.773 | | A | F | A | A | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 87

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziali | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | | |
|--|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|---|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | Straordinaria | |
| ACCOUNT CLIE | 3.334 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| THE MARATHON-LONDON GLOBAL INVESTMENT TRUST I. RICHIEDENTE:NT NT0 US PARTNERSHIPS CLIENTS | 1.588.647 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE MARATHON-LONDON INTERNATIONAL INVESTMENT TRUST I. RICHIEDENTE:NT NT0 US PARTNERSHIPS CLIENTS | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE MARATHON-LONDON POOLED TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 48.587 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE MARGO PECK TRUST UAD 08/20/99 MARGO PECK TTEE AMD 12/18/18 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 31.860 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE MARKS AND SPENCER WORLDWIDE MANAGED FUND AGENTE: HSBC BANK PLC | 3.259.389 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD RE: HITACHI FOREIGN EQUITY INDEX MOTHER FUND | 320.604 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR DAIDO LIFE FOREIGN EQUITY MOTHER FUND AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 12.700 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR MTBJ400045829 AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 21.811.046 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: MUTB400021492 AGENTE: BROWN BROTHERS HARR | 609.332 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: MUTB400021536 AGENTE: BROWN BROTHERS HARR | 1.393.921 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE MICHAEL J ROWNY REVOCABLE TR UAD 06/06/95 MICHAEL J ROWNY TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 13.173 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE MINANA LOVELACE FAMILY TRUST UAD 06/11/00 ROBERT LOVELACE & ALICIA MINANA TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 26.585 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE MORAN FAMILY TRUST RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 17.172 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE MORROW FAMILY TRUST UAD 08/07/02 RONALD B MORROW TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 10.979 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE NATIONAL FARMERS UNION MUTUAL INSURANCE SOCIETY LIMIT - UNIT LINKED PENSION AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 176.414 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE NATIONAL FARMERS UNION MUTUAL INSURANCE SOCIETY LTD AGENTE: JP MORGAN CHASE BANK | 542.436 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE NATURE CONSERVANCY WORLDWIDE OFFICE | 77.319 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE NFMUTUAL OEIC | 78.650 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE NOMURA TRUST AND BANKING CO LTD RICHIEDENTE: CBHK S/A NMTB/NIK KOKUSAI-H 935034 | 722.507 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE NORTHERN TRUST COMPANY SUB-ADVISED COLLECTIVE FUNDS TRUS RICHIEDENTE: NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 353.227 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE PLATINUM MASTER PORTFOLIO LTD. AGENTE: HONGKONG/SHANGHAI BK | 1.282.090 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE PRUDENTIAL ASSURANCE COMPANY LIMITED AGENTE: HSBC BANK PLC | 37.187 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE PRUDENTIAL INSURANCE COMPANY OF AMERICA | 1.279.503 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE PUBLIC INSTITUTION FOR SOCIAL SECURITY RICHIEDENTE: NT THE PUB INST FOR SOCIAL SEC | 3.696.554 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE PUBLIC INSTITUTION FOR SOCIAL SECURITY RICHIEDENTE: NT THE PUB INST FOR SOCIAL SEC | 2.697.590 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE RAUCH FAMILY FOUNDATION RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 59.468 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE REGENTS OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA | 14.418.600 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE ROCK HOLLOW 2013 TRUST UAD 10/20/13 ADAM FIRESTONE & KATHERINE C FIRESTONE TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 52.997 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE ROMAN CATHOLIC ARCHBISHOP OF LOS ANGELES | 72.727 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE ROWLAND FAMILY REVOCABLE TRU ST UAD 02/15/99 M MURPHY & T ROWLAND TTEES AMD 04/02/15 | 22.937 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE ROWLAND FAMILY REVOCABLE TRU ST UAD 02/15/99 M MURPHY & T ROWLAND TTEES AMD 04/02/15 | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| THE SAMUELS 2019 GST DESCENDANTS' TRUST UAD 06/06/19 LORI W SAMUELS & THEODORE R SAMUELS TTEES RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 61.591 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 89

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTANTI | Parziale | Totale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | |
|--|------------|--------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | | Ordinaria | | | | | | | | | | Straordinaria |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| TIAACREIF INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND | 15.659.464 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TIAACREF SOCIAL CHOICE INTERNATIONAL EQUITY FUND | 1.559.686 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TIBURON PARTNERS LP (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 28.222 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TIJAN BELCHER REVOCABLE TRUST UAD 07/11/01 ROBERT TIJAN & CLAUDIA BELCHER TTEES AMD 10/12/07 | 23.908 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TIMOTHY PLAN INTERNATIONAL ETF. RICHIEDENTE: CBNY-TIMOTHY PLAN INTERNATIONAL ETF | 68.708 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TMCT II | 207.975 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TMCT LLC | 181.699 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TMI2 SOLUTIONS TAX QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING TRUST | 129.381 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TOCQUEVILLE ACTIONS FINANCE | 600.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TODD AND TATIANA JAMES FAMILY TRUST UAD 09/07/05 TODD S JAMES & TATIANA JAMES TTEES AMD | 55.294 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| 12/17/12 RICHIEDENTE: PERSHING LLC | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TONI ACTIONS 100 ISR | 2.434.880 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TOTAL ACTIONS EUROPEENNES AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | 6.455.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TOTAL DIVERSIFIE EQUILIBRE ET SOLIDAIRE | 355.912 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TOTAL GESTION FLEXIBLE PATRIMONIALE AGENTE: BNP PARIBAS 2S-PARIS | 178.519 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TOTAL INTERNATIONAL EX U.S. INDEX MASTER PORTFOLIO OF MASTER INV | 817.970 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TRANSAMERICA INTERNATIONAL EQUITY INDEX VP | 69.737 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TRANSAMERICA MORGAN STANLEY GLOBAL ALLOCATION VP | 278.642 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TREASURER OF THE STATE OF NORTH CAROLINA EQUITY INVESTMENT | 3.565.558 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TREDJE AP-FONDEN RICHIEDENTE: NT0 EU/NORWAY PENSION FUNDS | 5.994 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TREE TOPS PARTNERS L.P. RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 19.406 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TREFLE AGENTE: BOUE FEDERATIVE-STR | 156.000 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TREVOR P BOND (BNY MELLON NA AS SECURED PA RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 18.152 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TRINITY COLLEGE CAMBRIDGE RICHIEDENTE: NT 15% TREATY ACCOUNT CLIE | 115.894 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TRMDLI OF THE ARMY AIR FORCE EXCHANGE SERVICE | 58.093 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 10 | 730.778 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AGENTE: MIZUHO TRUST BKG-LUX | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 21 | 151.176 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AGENTE: MIZUHO TRUST BKG-LUX | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 3 | 1.046.417 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AGENTE: MIZUHO TRUST BKG-LUX | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 4 | 216.750 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AGENTE: MIZUHO TRUST BKG-LUX | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 8 | 81.278 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| AGENTE: MIZUHO TRUST BKG-LUX | | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TRUST FBO EDUS H WARREN III UAD 08/09/90 HARRIET H WARREN TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 8.989 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TRUST FBO SARAH WARREN FENTON UAD 08/09/90 HARRIET H WARREN TTEE RICHIEDENTE: PERSHING LLC | 8.844 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| TRUST IAB GLOBAL DYNAMIC ALLOCATION PORTFOLIO | 1.014.959 | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

Pagina: 91

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

| NOMINATIVO PARTECIPANTI DELEGANTI E RAPPRESENTATI | Parziale | VOTAZIONI | | | | | | | | | | Straordinaria | | |
|--|-------------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|---|---|
| | | Totale | | | | | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| VALLANT AKTIEN EUROP | 40.722 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VALIC COMPANY I INTERNATIONAL EQUITIES INDEX FUND | 1.486.524 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VALORATIONS FCP AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR | 120.000 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANECK VECTORS ETFS NV | 502.830 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANECK VECTORS MSCI INTERNATIONAL VALUE ETF AURORA PLACE | 222.411 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD DEVELOPED ALL-CAP EX NORTH AMERICA EQUITY INDEX POOLED | 62.382 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD DEVELOPED MARKETS INDEX FUND | 101.468.884 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD ESG DEVELOPED WORLD ALL CAP EQ INDEX FND UK | 49.158 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD ESG INTERNATIONAL STOCK ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.363.244 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD ETHICALLY CONSCIOUS INTERNATIONAL SHARES INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 460.556 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD EUROPEAN STOCK INDEX FUND | 28.235.871 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD FIDUCIARY TRUST COMPANY EUROPEAN STOCK INDEX TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 672.882 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD FIDUCIARY TRUST COMPANY INSTITUTIONAL TOTAL INTERNATIONAL STOCK MARKET INDEX TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 8.490.028 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD FIDUCIARY TRUST COMPANY INSTITUTIONAL TOTAL INTERNATIONAL STOCK MARKET INDEX TRUST II AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 64.859.113 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD FTSE ALL WORLD EX US INDEX FUND | 28.634.575 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD FTSE DEVELOPED ALL CAPEX NORTH AMERICA INDEX ETF | 1.297.168 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD FTSE DEVELOPED EUROPE ALL CAP INDEX ETF | 160.606 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD FTSE DEVELOPED EUROPE INDEX ETF 68 | 93.399 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD FTSE DEVELOPED EX NORTH AMERICA HIGH DIVIDEND YIELD IND | 34.041 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD FUNDS PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 11.537.248 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD GLOBAL EQUITY FUND | 223.524 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD GLOBAL VALUE EQUITY FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 53.387 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD GLOBAL VALUE FACTOR ETF | 60.066 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD INTERNATIONAL GROWTH FUND | 122.309.752 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD INTERNATIONAL SHARES INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 5.444.250 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD INTERNATIONAL SHARES SELECT EXCLUSIONS INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 477.188 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD INTL HIGH DIV YLD INDEX FD | 3.424.891 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD INVESTMENT SERIES PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 19.043.728 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD INVESTMENTS COMMON CONTRACTUAL FUND | 2.485.396 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD INVESTMENTS FUNDS ICVC-VANGUARD FTSE DEVELOPED WOR LD EX - U.K. EQUITY INDEX FUND | 3.841.523 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD INVESTMENTS II COMMON CONTRACTUAL FUND | 2.037.150 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD TOTAL INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 192.157.406 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD TOTAL WORLD STOCK INDEX FUND | 6.003.485 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANGUARD VARIABLE INSURANCE FUND - INTERNATIONAL PORTFOLIO | 8.119.090 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VANTAGETRUST III MASTER COLLECTIVE INVESTMENT FUNDS TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK | 1.434.148 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| VARIABLE INSURANCE PRODUCTS FUND II: INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO AGENTE:BROWN BROTHERS HARR | 240.218 | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |

Legenda:

1: Approvazione bilancio esercizio 2020 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo e parte riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - politica 2021; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi pagati 2020; 5: Innalzamento incidenza remunerazione non ricorrente Consulenti Finanziari; 6: Sistema di Incentivazione Annuale 2021; 7: Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP; 8: Polizza assicurativa Amministratori; 9: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per Piani di Incentivazione; 10: Autorizzazione acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 11: Modifiche allo Statuto (Artt. 2, 13, 14, 17, 18, 19, 29, titolo VIII).

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

Pagina: 95

