

"Intesa Sanpaolo S.p.A."

Sede Torino, piazza San Carlo n. 156

capitale sociale euro 10.368.870.930,08

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 24 aprile 2024.

\* \* \* \* \*

Il ventiquattro aprile duemilaventiquattro,

in Torino, presso il Nuovo Centro Direzionale, con

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

si è riunita l'assemblea ordinaria e straordinaria

degli azionisti della Società convocata per discutere

e deliberare sul seguente

Ordine del giorno

**Parte ordinaria**

1) Bilancio 2023:

a) Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 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 2024 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 2023

c) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari;

3) Azioni proprie:

a) Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale

b) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di

azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo

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

**Parte straordinaria**

Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e conseguente modifica dell'Articolo 5 (Capitale Sociale) dello Statuto.

Assume la presidenza, a sensi di statuto, e regola lo svolgimento dell'assemblea il Presidente del Consiglio di Amministrazione professor Gian Maria GROSPIETRO, presente fisicamente, il quale fa presente che, ai sensi dell'articolo 106, comma 4 del decreto legge 18/2020, convertito dalla legge 27/2020, i cui effetti sono stati, da ultimo, prorogati dalla legge 18/2024 e dalla legge 21/2024, l'intervento e l'esercizio del diritto di voto degli aventi diritto nell'odierna assemblea sono consentiti esclusivamente tramite il Rappresentante Designato ai sensi dell'articolo 135 undecies del decreto legislativo 58/1998 (Computershare S.p.A.), come previsto nell'avviso di convocazione.

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 24 marzo 2024 nonché, per estratto, sui quotidiani Il Sole 24 Ore, La Stampa, Corriere della Sera, Financial Times e The Wall Street Journal in data 25 marzo 2024;

- 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 di Fulvio FAVARO, presente fisicamente, n. 3.598 titolari del diritto di voto per n. 11.256.788.156 azioni ordinarie, pari al 61,570376% delle n. 18.282.798.989 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, sono presenti fisicamente i Consiglieri di Amministrazione:

Liana LOGIURATO

Luciano NEBBIA

Maria Alessandra STEFANELLI,

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

Fabrizio MOSCA

Maria Cristina ZOPPO;

- che partecipano, mediante collegamento con mezzi di  
telecomunicazione, i Consiglieri di Amministrazione:

Paolo Andrea COLOMBO - Vice Presidente

Carlo MESSINA - Consigliere Delegato e CEO

Franco CERUTI

Anna GATTI

Maria MAZZARELLA

Bruno Maria PARIGI

Paola TAGLIAVINI

Daniele ZAMBONI,

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

Alberto Maria PISANI - Presidente

Roberto FRANCHINI

Milena Teresa MOTTA;

- che hanno giustificato l'assenza i Consiglieri di  
Amministrazione:

Bruno PICCA

Livia POMODORO;

- che i predetti mezzi di telecomunicazione garanti-  
scono 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 che partecipano 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:

. FONDAZIONE COMPAGNIA DI SAN PAOLO n. 1.188.947.304 azioni ordinarie (6,503%)

. FONDAZIONE CARIPLLO n. 961.333.900 azioni ordinarie (5,258%).

Precisa poi che BlackRock Inc. ha segnalato con Modello 120 A in data 9 dicembre 2020 una partecipazione pari al 5,005% del capitale sociale di Intesa Sanpaolo nonché con Modello 120 B in data 4 dicembre 2020 una partecipazione aggregata pari al 5,066% e non ha comunicato aggiornamenti di tali quote a seguito delle successive variazioni intervenute nel numero di azioni in cui è suddiviso il capitale sociale di Intesa Sanpaolo.

Fa quindi presente che al presente verbale sarà allegato l'elenco dei predetti soggetti con il

dettaglio della scomposizione delle partecipazioni facenti capo a BlackRock Inc. (allegato "A").

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 "N"). 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 il Presidente comunica che, entro il termine del 15 aprile 2024, sono pervenute domande ai sensi dell'articolo 127 ter del decreto legislativo 58/1998 e fa presente che alle domande risultate pertinenti con le materie all'ordine del giorno è stata data risposta in apposita sezione del sito internet della Società nei termini di legge.

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. Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, dichiara di non essere a conoscenza di situazioni di esclusione dal diritto di voto.

Quindi il Presidente dichiara aperti i lavori e passa allo svolgimento della parte ordinaria dell'ordine del giorno.

Sul punto

1) Bilancio 2023:

a) Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo

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

il Presidente, essendo stati messi a disposizione del pubblico nei modi e termini di legge, propone 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 Società di Revisione.

Avuto al riguardo il consenso dell'assemblea, il Presidente 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 preso 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 2023 accompagnato dalla Relazione sull'andamento della gestione e dalla Nota integrativa, così come deliberato dal Consiglio in data 27 febbraio 2024; il Comitato esprime infine parere favorevole in merito alla proposta di ripartizione dell'utile d'esercizio e della relativa distribuzione di dividendi formulata dal Consiglio di Amministrazione.

Quindi il Presidente dà la parola al notaio MORONE il quale espone le proposte di destinazione dell'utile dell'esercizio e di distribuzione agli

azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo contenute nella relazione del Consiglio di Amministrazione sul primo punto all'ordine del giorno (allegato "C").

Ultimata l'esposizione, il Presidente, non essendoci osservazioni, passa alle votazioni.

Votazione punto 1 lettera a)

Quindi mette in votazione la proposta di approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo Intesa Sanpaolo S.p.A. e invita il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n.	11.243.346.649
. contrari n.	2.563.278
. astenuti n.	10.878.229.

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 "N").

Votazione punto 1 lettera b)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta

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

Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n.	11.239.119.720
. contrari n.	13.711.424
. astenuti n.	3.957.012.

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 "N").

Sul punto

2) Remunerazioni:

a) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: Sezione I - Politiche di remunerazione e incentivazione 2024 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 2023

c) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari,

il Presidente, per quanto riguarda il punto 2 lettera a), fa presente che, come indicato nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "D") l'assemblea è invitata ad approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione 2024 del Gruppo Intesa Sanpaolo 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 (allegato "E").

Per quanto riguarda il punto 2 lettera b), il Presidente fa presente che, come indicato nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "F") l'assemblea è invitata a deliberare in senso favorevole, in linea con l'articolo 123 ter, comma 6, del decreto legislativo 58/1998, sull'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023 come rappresentata nella Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (allegato "E"); resta fermo che la deliberazione non è vincolante, come previsto dal

predetto articolo 123 ter, comma 6, del decreto legislativo 58/1998.

In merito al punto 2 lettera c), il Presidente precisa che l'assemblea è invitata ad approvare il Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari nei termini illustrati nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "G").

Quindi 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 Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (allegato "E") nonché nella Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'Assemblea degli Azionisti sull'attività di vigilanza svolta nel 2023 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 "H").

Il Presidente, non essendoci osservazioni, passa alle

votazioni.

Votazione punto 2 lettera a)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione per il 2024 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.

Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n.	9.976.943.840
. contrari n.	1.276.386.728
. astenuti n.	3.407.588.

Ai sensi dell'articolo 135 undecies del decreto legislativo 58/1998 non sono computate ai fini del calcolo della maggioranza e del capitale richiesto per l'approvazione della delibera n. 50.000 azioni. Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti, con il numero delle rispettive azioni, e le azioni non computate

sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "N").

Votazione punto 2 lettera b)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di deliberare in senso favorevole, in linea con l'articolo 123 ter, comma 6, del decreto legislativo 58/1998, sull'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023 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.

Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n.	10.471.142.895
. contrari n.	681.061.499
. astenuti n.	104.533.762.

Ai sensi dell'articolo 135 undecies del decreto legislativo 58/1998 non sono computate ai fini del calcolo della maggioranza e del capitale richiesto per l'approvazione della delibera n. 50.000 azioni.

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

I favorevoli, i contrari, gli astenuti, con il numero

delle rispettive azioni, e le azioni non computate sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "N").

Votazione punto 2 lettera c)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di approvare il Sistema di Incentivazione Annuale 2024 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.

Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n.	11.027.626.042
. contrari n.	225.151.454
. astenuti n.	3.960.660.

Ai sensi dell'articolo 135 undecies del decreto legislativo 58/1998 non sono computate ai fini del calcolo della maggioranza e del capitale richiesto per l'approvazione della delibera n. 50.000 azioni.

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

I favorevoli, i contrari, gli astenuti, con il numero delle rispettive azioni, e le azioni non computate



sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "N").

Sul punto

3) Azioni proprie:

a) Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale

b) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo

c) 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 "I", "L" e "M"). Il Presidente, non essendoci osservazioni, passa alle votazioni.

Votazione punto 3 lettera a)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie destinate all'annullamento senza riduzione del capitale sociale nei termini illustrati nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione.

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

Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n.	11.229.889.386
. contrari n.	20.359.421
. astenuti n.	6.539.349.

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 "N").

Votazione punto 3 lettera b)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo nei termini illustrati nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione.

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

Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 11.159.905.537  
. contrari n. 92.874.169  
. astenuti n. 3.958.450.

Ai sensi dell'articolo 135 undecies del decreto legislativo 58/1998 non sono computate ai fini del calcolo della maggioranza e del capitale richiesto per l'approvazione della delibera n. 50.000 azioni.

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

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

Votazione punto 3 lettera c)

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 relativa relazione del Consiglio di Amministrazione.

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

Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 11.214.572.906

. contrari n. 35.674.463  
. astenuti n. 6.540.787.

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 "N").

Esaurita la trattazione della parte ordinaria, essendo le ore 10,30 circa l'assemblea prosegue per la parte straordinaria con verbalizzazione in forma notarile.

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

- sotto la lettera "A" l'elenco dei soggetti che partecipano al capitale sociale sottoscritto in misura superiore al 3%, con il dettaglio della scomposizione della partecipazione di BlackRock Inc.,
- 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 lettera 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 lettera b),
  - sotto la lettera "G" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 2 all'ordine del giorno lettera c),
  - sotto la lettera "H" la Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'assemblea degli Azionisti sull'attività di vigilanza svolta nel 2023 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 "I" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 3 all'ordine del giorno lettera a),
  - sotto la lettera "L" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 3 all'ordine del giorno lettera b),
  - sotto la lettera "M" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 3 all'ordine del giorno lettera c),

- sotto la lettera "N" l'elenco nominativo dei partecipanti all'assemblea tramite il Rappresentante Designato, con l'indicazione del numero delle rispettive azioni, nel quale sono evidenziati, per le singole votazioni, i favorevoli, i contrari, gli astenuti e le azioni non computate.

Il presidente

Il segretario

Firmato

Firmato

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

**INTESA SANPAOLO S.P.A.**

ELENCO DETTAGLIATO 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)

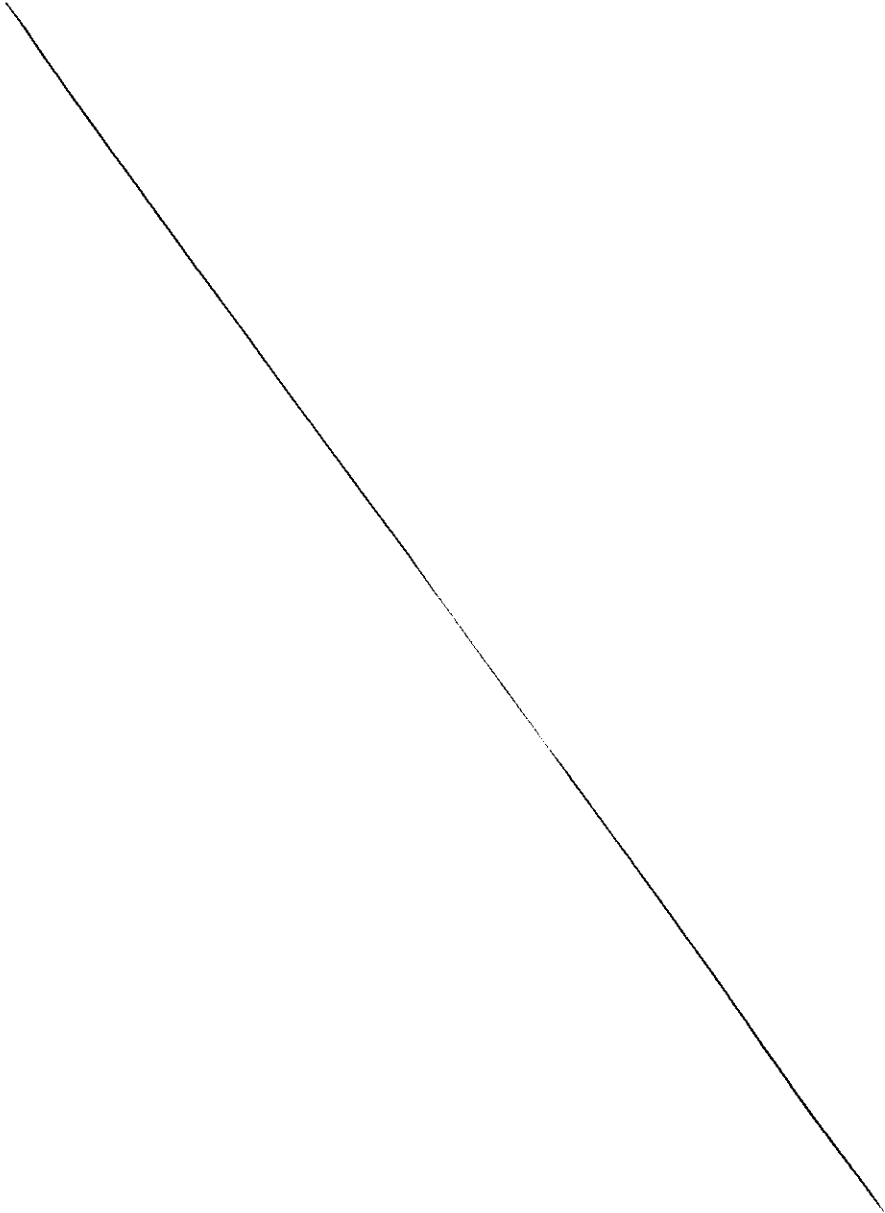
SOCIETA' PARTECIPANTI (direttamente e/o indirettamente)	TOTALE AZIONI ORDINARIE	% sul cap.soc. (18.282.798.989 azioni)		AZIONI ORDINARIE CON DIRITTO DI VOTO	% sul cap.soc.	AZIONI ORDINARIE SENZA DIRITTO DI VOTO O CON DIRITTO DI VOTO SOSPESO	% sul cap.soc.
<b>FONDAZIONE COMPAGNIA DI SAN PAOLO</b>	<b>1.188.947.304</b>	<b>6,503%</b>		<b>1.188.947.304</b>	<b>6,503%</b>	-	-
<b>BLACKROCK INC.</b>	<b>984.355.036</b>	<b>5,384%</b>	<b>(**)</b>	<b>972.416.733</b>	<b>5,319%</b>	<b>11.938.303</b>	<b>0,065%</b>
BlackRock Institutional Trust Company National Association	239.808.403	1,312%		239.808.403	1,312%	-	-
BlackRock Fund Advisors	221.414.027	1,211%		221.414.027	1,211%	-	-
BlackRock Advisors (UK) Limited	196.649.568	1,076%		196.649.568	1,076%	-	-
BlackRock Asset Management Deutschland AG	150.750.255	0,825%		150.750.255	0,825%	-	-
BlackRock Investment Management LLC	57.719.234	0,316%		57.719.234	0,316%	-	-
BlackRock Investment Management (UK) Limited	37.705.099	0,206%		37.705.099	0,206%	-	-
BlackRock Advisors LLC	30.414.479	0,166%		30.414.479	0,166%	-	-
BlackRock Asset Management Canada Limited	12.388.144	0,068%		12.388.144	0,068%	-	-
BlackRock Japan Co LTD	11.541.223	0,063%		11.541.223	0,063%	-	-
BlackRock Investment Management (Australia) Limited	7.512.795	0,041%		7.512.795	0,041%	-	-
BlackRock Financial Management INC.	3.754.994	0,021%		3.754.994	0,021%	-	-
BlackRock (Netherlands) B.V.	2.100.226	0,011%		2.100.226	0,011%	-	-
BlackRock Asset Management North Asia Limited	492.938	0,003%		492.938	0,003%	-	-
BlackRock International Limited	131.259	0,001%		131.259	0,001%	-	-
BlackRock (Singapore) Limited	34.089	0,000%		34.089	0,000%	-	-
<b>FONDAZIONE CARIPLO</b>	<b>961.333.900</b>	<b>5,258%</b>		<b>961.333.900</b>	<b>5,258%</b>	-	-

(\*) dato risultante sulla base della comunicazione del 4 dicembre 2020, che rappresentava una percentuale del 5,066% del capitale a quella data.

(\*\*) dato ricalcolato sulla base della comunicazione del 4 dicembre 2020, tenendo conto del numero complessivo di azioni che costituiscono il capitale sociale aggiornato al 24 aprile 2024

ALLEGATO "





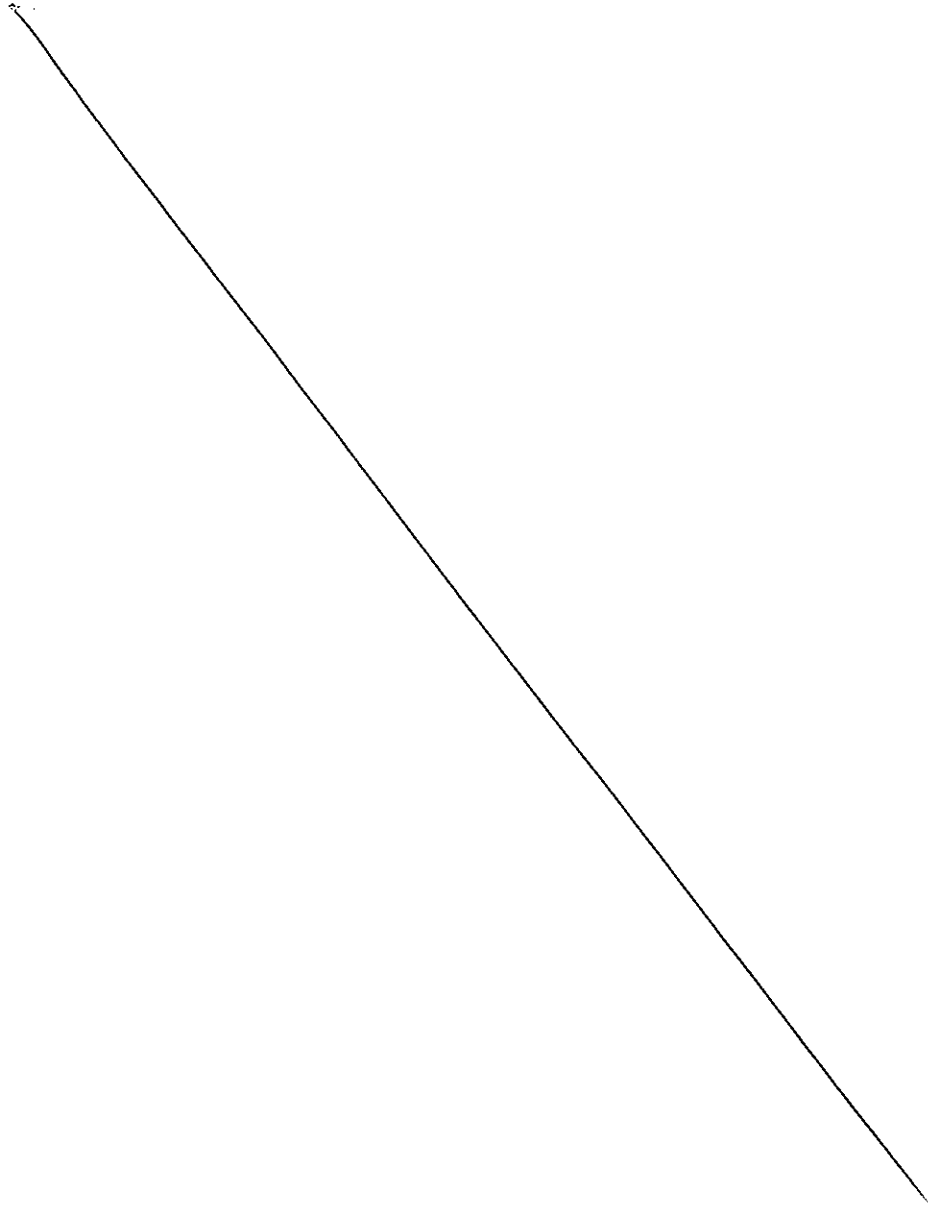


INTESA  SANPAOLO

**Assemblea 24 aprile 2024**

**Domande pervenute prima dell'Assemblea**

**ex art. 127-ter Tuf**



**INTESA  SANPAOLO**

**Assemblea 24 aprile 2024**

**Domande pervenute prima dell'Assemblea**

**ex art. 127-ter Tuf**

**Azionista Francesco Bonadonna  
28 marzo 2024**

**Sono cliente Private INTESA, ho creato software IA negli USA. Dal 22 ho chiesto al mio PB per iniziative in IA. Non avendo riscontri ho inviato 2 paper al CEO con idee operative. 1 C'è un report su investimenti e risultati in IA? È critico perché una banca con una IA che le desse sistematico vantaggio nei mercati metterebbe KO i competitor e vorrei fosse la mia. 2 A Intesa interessano proposte di clienti esperti in IA? Se si, c'è un team dedicato? 3 Ritieni utile offrire eventi formativi su IA?**

Intesa Sanpaolo, in coerenza con l'attuale piano industriale, ha lanciato un importante Programma per l'adozione dell'AI a scala con impatti significativi illustrati nella Presentazione dei Risultati 2023 dello scorso 6 febbraio. Il Programma poggia su un'ampia rete di partnership e accordi, tra cui spiccano accordi con terze parti (Google, Microsoft, ...), partnership con il mondo accademico (tra cui Normale di Pisa, ZHAW Zurich University of Applied Sciences, ...). Risultano inoltre coinvolti CENTAI e il centro di ricerca ISP per l'intelligenza artificiale.

**INTESA  SANPAOLO**

**Assemblea 24 aprile 2024**

**Domande pervenute prima dell'Assemblea**

**ex art. 127-ter Tuf**

**Azionista Filippo Pinzone  
4 aprile 2024**

Formulo la presente anche per conto di "Etica, dignità e valori - Associazione Stakeholders delle Banche e delle Assicurazioni". Il Piano d'Impresa per il quadriennio 2022-25 ha definito progetti ambiziosi di crescita, semplificazione societaria e redditività ed ha già raggiunto significativi risultati, in particolare:

- 1) il supporto all'economia reale con circa 40 miliardi di credito a medio-lungo termine a famiglie ed imprese nel corso del 2023, con circa 3.700 aziende riportate in bonis (140.800 dal 2014), preservando 18.000 imprese ed oltre 704.000 posti di lavoro nel periodo;

- 2) il forte impegno ESG con un posizionamento ai vertici mondiali per l'impatto sociale e grande focus sul clima, sino al rafforzamento della governance ESG con il Comitato Rischi divenuto Rischi e Sostenibilità, assumendo maggiori responsabilità ESG a partire dall'aprile 2022;

- 3) l'erogazione di circa 14,8 miliardi di euro di credito sociale e rigenerazione urbana;

- 4) 1,5 miliardi per il quinquennio 2023-27 a supporto di iniziative per far fronte ai bisogni sociali;

- 5) 204 progetti di innovazione rilasciati da Intesa Sanpaolo Innovation Center nel 2023;

- 6) 45 miliardi dei 76 di nuovo credito disponibile per la green economy, circolare e per la transazione ecologica legata al PNRR e 1,7 miliardi di mutui green nel 2023 derivanti dal Piano di impresa 2022-2025 (4,3 complessivi tra il 2022 e il 2023).

Di seguito riportiamo le domande ai sensi dell'art. 127-Ter TUF:

- 1) Se Intesa Sanpaolo intenda impegnarsi per lo studio un nuovo rating di merito creditizio del cliente prenditore, che comprenda elementi ESG di Responsabilità Sociale d'Impresa, insieme ai requisiti di patrimonialità, di redditività e di solidità finanziaria.

Intesa Sanpaolo ha già incluso i fattori ESG nel proprio framework creditizio e utilizza un rating ESG che valuta le controparti. La Banca ha sviluppato un approccio olistico per l'integrazione dei fattori ESG/Climate all'interno del framework creditizio. In particolare, la Banca ha rivisto il processo del credito con l'obiettivo di favorire la transizione verso un'economia più sostenibile. Elementi chiave del nuovo framework creditizio sono:

- la definizione di strategie di settore che tengono in considerazione gli aspetti di rischio e di opportunità;
- uno score ESG definito a livello di controparte;
- un attributo di sostenibilità al prodotto/operazione.

Tali elementi incidono su processi di Risk Appetite Framework (RAF), Credit Risk Appetite (CRA), Strategie Creditizie e concessione creditizia. Nell'ambito dell'ESG Sectoral Color Coding (modello che identifica quali settori incentivare o limitare) è stata inoltre definita una classificazione dei settori / sottosettori di

attività economica in base alle caratteristiche ESG di rischio e di opportunità. In una logica di continuità e integrazione rispetto al sectoral assessment, si inserisce lo score ESG di controparte che Intesa Sanpaolo ha previsto per le aziende non finanziarie e che include anche componenti relative al rischio climatico (con riferimento al livello di preparazione alla gestione del rischio di transizione e fisico), la cui implementazione sui sistemi IT della Banca è avvenuta nel 2022 con riferimento al portafoglio delle Divisioni Banca dei Territori e IMI Corporate & Investment Banking. Lo scopo è quello di valutare il profilo ESG dei clienti aziende, adottando il medesimo approccio per l'intero portafoglio, dai grandi clienti quotati alle piccole e medie imprese. Lo score è costruito utilizzando dati da fonte esterna e interna e riguarda i più importanti indicatori di rischio e opportunità nelle tre dimensioni ESG, tra cui rientrano (a titolo esemplificativo): • l'impronta di carbonio, il livello di preparazione alla gestione del rischio fisico e di transizione, il consumo idrico, la protezione della biodiversità (dimensione ambientale); • condizioni e standard lavorativi, salute e sicurezza sul lavoro, sviluppo del capitale umano, diversità e inclusione (dimensione sociale); • proprietà e controllo, struttura del consiglio di amministrazione, gestione audit/fiscale/del rischio, etica aziendale (dimensione Governance). Nel corso del 2023 il modello di ESG scoring proprietario è stato ulteriormente arricchito per valutare nuovi segmenti di portafoglio e tipologia di controparti e per migliorare la basi dati che alimentano il modello di valutazione ed altri sviluppi sono in corso.

**2) Se, secondo il nuovo modello "Impact Bank" disegnato dal precedente e dall'attuale Piano d'Impresa, intenda valorizzate le imprese prenditrici, tramite il rating di merito creditizio, chi crea occupazione, tutela l'ambiente e rispetta altri indicatori di Responsabilità Sociale ed ESG;**

In Intesa Sanpaolo è stato sviluppato un modello di scoring ESG per l'attribuzione di uno scoring ESG di controparte utilizzato, tra gli altri, nelle strategie di credito e che fa parte del Climate/ESG Credit Framework. Di seguito un approfondimento sul Profilo della controparte e sullo scoring ESG che ne chiarisce le logiche. Nel 2021 Intesa Sanpaolo ha sviluppato una metodologia proprietaria per la valutazione della performance di sostenibilità delle aziende clienti, l'ESG Score. Lo scoring ESG è una valutazione quali-quantitativa che analizza le informazioni sui profili ambiente, sociale e di governance di un'azienda cliente e prende in considerazione sia i rischi a cui è esposto sia le opportunità che possono svilupparsi in queste aree. A partire dal 2022, lo scoring ESG confluisce in alcuni dei principali processi di rischio e di governance all'interno del Credit Framework del Gruppo. L'analisi che porta allo scoring viene effettuata su più di 100 parametri (per le aziende più grandi), che considerano dati legati ad aspetti ambientali, sociali e di governance, come le emissioni di CO<sub>2</sub>, e indicatori di possibili controversie che consentono l'analisi dei rischi e dei punti di attenzione legata a questi ambiti. I dati utilizzati per costruire lo scoring ESG provengono sia da fonti interne, derivanti dalla conoscenza dei clienti sia da fonti esterne attraverso un panel di data providers. Lo scoring ESG è una valutazione sintetica che si suddivide in tre pilastri (Ambientale, Sociale e di Governance): † il Pilastro Ambientale valuta l'impegno dell'impresa con riferimento a varie tematiche ambientali; comprende tutte le aree considerate dalla Tassonomia dell'UE e aspetti di opportunità derivanti dallo sviluppo e vendita di prodotti e servizi "green"; † il Pilastro Sociale analizza la qualità delle relazioni con tutti i principali stakeholder dell'azienda: dipendenti, clienti e le comunità in cui l'azienda opera; † il Pilastro Governance valuta l'allineamento dell'azienda ai principi etici e alle migliori pratiche di governo societario, anche tenendo conto

della diversità presente nella composizione degli organi amministrativi nonché della loro indipendenza, qualità e trasparenza. A fine 2023 il calcolo dell'ESG Score era già integrato nei sistemi informativi della Banca con un processo completamente digitalizzato e capace di coprire un perimetro di oltre 232.000 controparti con ca. 170 miliardi di euro di prestiti. Nel corso del 2023 il modello proprietario di scoring ESG è stato ulteriormente arricchito per valutare nuovi segmenti di portafoglio e tipi di controparte e per migliorare il database che alimenta il modello di scoring. Sono in corso ulteriori sviluppi per valutare la performance di sostenibilità della clientela istituzionale e per considerare altri paesi in Centro ed EST Europa. Contemporaneamente è stato attivato un programma di raccolta dati sulle divisioni IMI Corporate & Investment Banking e Banca dei Territori attraverso uno specifico questionario ESG rivolto a integrare la base dati già a disposizione minimizzando il carico di lavoro per i clienti e la rete di vendita e offrendo a chi risponde un'analisi di benchmarking fra tutte le aziende partecipanti.

### **3) Se il gruppo intenda avviare servizi di nuova offerta per accompagnare le aziende clienti ad accedere ai finanziamenti del PNRR;**

Il gruppo ha avviato già da tempo servizi e soluzioni per le aziende finalizzate a favorire l'accesso ai finanziamenti PNRR. Intesa Sanpaolo ha messo a disposizione una piattaforma, Incent Now, in collaborazione con Deloitte e gratuita per i clienti, attraverso la quale le imprese possono individuare i bandi a disposizione sia a livello nazionale sia a livello locale, nell'ambito del PNRR. È stata fatta, inoltre, una intensa attività di divulgazione sui principali bandi PNRR: sono circa 30.000 le imprese che sono state incontrate (anche in modalità webinar) e oltre 25.000 imprese clienti hanno avuto la possibilità di aggiudicarsi un bando pubblico (circa il 20% del totale delle imprese che hanno vinto un bando). In generale, a sostegno dei progetti PNRR per le aziende, il gruppo opera mettendo a disposizione: - finanziamenti, complementari ai fondi pubblici, per la realizzazione degli investimenti incentivati - linee per anticipo contributi - garanzie e fidejussioni per l'accesso ai bandi e a sostegno dello sviluppo delle opere successivamente aggiudicate - soluzioni innovative di finanza pubblico-privata a supporto della realizzazione di infrastrutture e opere strategiche per il Paese. In sinergia con gli obiettivi del PNRR, Intesa Sanpaolo supporta la clientela: - nella transizione energetica, offrendo prodotti finanziari per la green, circular economy e per la transizione ecologica, con €76 miliardi messi a disposizione nell'orizzonte del Piano, di cui €45 miliardi già erogati nel periodo 2021-2023 - in ambito Transizione digitale e 5.0, offrendo una soluzione chiavi in mano che prevede linee di finanziamento dedicate in abbinamento a un servizio di consulenza fornito da primaria società, volta a ottenere le necessarie certificazioni funzionali all'incentivo.

### **4) Se il gruppo intenda, tramite anche un portale appositamente dedicato o con altri strumenti, favorire la costituzione di reti di imprese, anche per far fronte al fenomeno delle imprese familiari senza eredi per via del grave declino demografico che interessa il nostro paese;**

Pur non occupandosi al momento della costituzione di reti di imprese, la banca da anni ha attivato il Programma Sviluppo Filie, che è volto a supportare le imprese di ogni settore e dimensione favorendo l'accesso al credito e ponendo al centro il rapporto che unisce le aziende capofila e la



loro rete dei fornitori diretti e indiretti e/o la loro rete dei rivenditori, consentendo una più accurata comprensione dei fabbisogni finanziari delle singole filiere. In tale ambito la Banca ha deciso di sviluppare offerte dedicate in ambito ESG e digitalizzazione; a tal proposito, nell'ambito ESG è nato il programma Sviluppo Filiera - Filiera Sostenibili, che accompagna la Capofiliera e le aziende di filiera nel percorso di miglioramento del profilo di sostenibilità. Ciò non toglie che l'affiancamento generazionale abbia un'importanza strategica per la conservazione e il futuro del patrimonio industriale italiano. Intesa Sanpaolo, infatti, affianca e sostiene le imprese famigliari nel passaggio generazionale, che rappresenta una delle fasi più critiche e complesse per le family business italiane e può avere impatto sulla famiglia e sui finanziatori, arrivando a mettere a rischio la sopravvivenza stessa dell'impresa: solo il 50% delle PMI arriva alla seconda generazione e appena il 10% alla terza. Si tratta di un tema rilevante anche alla luce delle sfide poste dalla trasformazione digitale e dalla transizione ambientale, che richiedono flessibilità e multidisciplinarietà proprie delle nuove generazioni. Per accompagnare le imprese nell'adozione delle giuste strategie per preservare la continuità aziendale, Intesa Sanpaolo offre, oltre al credito, supporto specialistico, processi di formazione dedicati, consulenza evoluta in tema di finanza d'impresa, ad esempio per tax e financial planning e operazioni straordinarie, oltre alla collaborazione con il programma ELITE, l'ecosistema di Euronext che aiuta PMI e giovani realtà imprenditoriali innovative a crescere e ad accedere ai mercati dei capitali privati e pubblici.

**5) Se il gruppo, tramite apposite convenzioni con le associazioni di categoria, intenda sempre tramite un portale appositamente dedicato o con altri strumenti, incrociare le opportunità di lavoro tra le imprese clienti, anche nell'ottica di favorire l'occupazione dei giovani nel bacino della clientela aziendale del gruppo.**

Per incrociare le opportunità di lavoro e favorire l'occupazione dei giovani, Intesa Sanpaolo è attiva sin dal 2019 nel programma Giovani e Lavoro, realizzato in partnership con Generation Italy, con l'obiettivo di colmare il disallineamento tra il gap di competenze dei giovani in cerca di occupazione e i bisogni delle imprese, supportando le aziende attive in Italia nella ricerca delle competenze professionali di cui hanno bisogno e favorendo l'accesso dei giovani al mondo del lavoro. Il programma prevede l'erogazione di corsi di formazione interamente gratuiti a giovani tra i 18 e i 29 anni e per i profili maggiormente richiesti dal mondo del lavoro, così che da subito siano preparati, consapevoli della loro professionalità e del loro ruolo e si inseriscano più facilmente nel team di lavoro e nell'azienda con cui collaboreranno. L'iniziativa continua ad avere un notevole successo tanto che il tasso di assunzione dei giovani che partecipano ai corsi è superiore all'80%. Inoltre, Intesa Sanpaolo supporta le imprese anche mettendo a disposizione servizi di formazione aziendali dedicati ai dipendenti e ai manager e, al fine di diffondere la cultura del welfare aziendale, il servizio "Welfare Hub", la piattaforma innovativa che consente di cogliere le opportunità concesse dalla normativa fiscale e i vantaggi collegati all'adesione ai flexible benefits, fattori che contribuiscono a rendere attrattive e appetibili le aziende ai giovani.

**6) Se il gruppo, intenda rilanciare i servizi ed i supporti per l'internazionalizzazione delle imprese e per la crescita della cooperazione internazionale allo sviluppo, con una rinnovata presenza nell'area mediterranea e nei mercati di nuova industrializzazione.**

Intesa Sanpaolo monitora i mercati internazionali, con particolare riguardo alle opportunità di sviluppo ispirate al miglior del valore per gli azionisti e alla crescita responsabile secondo i principi ESG. L'internazionalizzazione rientra nel nuovo programma "Il tuo futuro è la nostra impresa". Il piano, che mette a disposizione 120 miliardi di euro per le PMI, prevede un rilancio dell'estero per ampliare la diffusione del made in Italy nel mondo. Viene promossa la sostenibilità con iniziative che premiano le imprese che esportano rispecchiando i criteri ESG. Facendo leva sulla presenza internazionale, con filiali, banche e uffici di rappresentanza, la banca accompagna le imprese nell'internazionalizzazione, dall'accesso a nuovi mercati fino all'investimento in loco mettendo a disposizione, come modello di servizio unico, circa 300 specialisti in ambito export e internazionalizzazione. Sono previsti eventi e missioni per far conoscere i servizi offerti e favorire gli investimenti nel paese, valorizzando settori come il sistema marittimo logistico e portuale. La cooperazione allo sviluppo economico e sociale del Mediterraneo allargato (paesi rivieraschi ed entroterra circostante) è tra i fattori più rilevanti della politica estera italiana. Grazie alla presenza articolata e radicata nella regione, Intesa Sanpaolo svolge un ruolo importante operando come "ponte con l'Italia" per le nostre PMI, supportandole nei piani di sviluppo e nell'integrazione nelle Catene del Valore Globali. Infine, sfruttando le sinergie nel Gruppo, le banche ISBD contribuiscono allo sviluppo e modernizzazione dei paesi della regione, favorite anche dalle fruttuose relazioni con le istituzioni locali, e facilitano lo sviluppo di settori chiave per una crescita più sostenibile, quali agroindustria, energia verde e infrastrutture, collaborando con le principali banche multilaterali di sviluppo internazionali e le istituzioni nazionali a presidio della promozione del "Sistema Paese".

**7) Se il gruppo, intenda promuovere iniziative di educazione finanziaria, tramite anche apposite convenzioni/accordi con i Tribunali per accompagnare gli amministratori di sostegno ed i tutori nell'amministrazione dei patrimoni di una platea di anziani, sovente soli ed impossibilitati per motivi di salute; sempre più numerosi per via del processo di invecchiamento della popolazione.**

Intesa Sanpaolo attraverso il Museo del Risparmio da qualche anno offre corsi di educazione finanziaria a diversi enti del terzo settore e ad associazioni di categoria, inclusi gli avvocati di famiglia. Gli accordi con questi enti sono stipulati su base bilaterale per cui non ci sono ostacoli a stipularne anche con altre istituzioni. L'unica attenzione, però, deve essere fatta sui contenuti. L'educazione finanziaria non è una consulenza sulla gestione di patrimoni per la quale vi è bisogno di altre figure professionali. L'educazione finanziaria si concentra sui principi alla base di una gestione consapevole del denaro personale e della conoscenza di processi di gestione delle entrate e delle uscite e della pianificazione con qualche breve riferimento a tematiche pensionistiche, assicurative e alla digitalizzazione."

**8) Se il gruppo, riprendendo l'accordo Abi-Presidenza del Consiglio con il "Fondo di Credito per i nuovi nati", intenda sviluppare politiche creditizie per supportare la natalità delle giovani coppie, a fronte del grave declino demografico che mette a rischio la tenuta del welfare del nostro paese.**

La Banca, con l'attivazione del Fund for Impact nello scorso "Piano di impresa", si è impegnata nella messa a disposizione di prodotti di credito dedicati alle famiglie. Grazie alla presenza di questo Fondo, la Banca può muoversi in maniera flessibile offrendo soluzioni di maggior impatto, sia lato inclusione target che nella gestione delle caratteristiche di prodotto. Ciò ci ha consentito di creare soluzioni che abbiano come beneficiari, per esempio, le giovani coppie, offrendo loro una gamma di prodotti adeguati in funzione dell'impegno familiare a seguito di nuove nascite agevolando, così, l'accesso al credito a condizioni agevolate.

**9) Il piano di incentivazione a lungo termine 2022-25, denominato Lecoip 3.0 ha visto l'adesione di 45.629 dipendenti del gruppo per un corrispettivo di Free Shares e Matching Shares pari a quasi 140 milioni di Euro (dati del 2022). Domandiamo se il gruppo Intesa Sanpaolo, stante il coinvolgimento del personale ad acquisire azioni di Intesa Sanpaolo, intenda dare applicazione ai contenuti dell'Articolo 46 della Costituzione che incoraggia la partecipazione della forza lavoro al governo dell'impresa, per definire statutariamente l'inserimento nel Consiglio di Amministrazione di un esponente eletto dai dipendenti-azionisti.**

Lo Statuto di Intesa Sanpaolo è stato predisposto in conformità alle disposizioni del Testo Unico della Finanza, che prevedono un sistema di elezione degli amministratori basato su liste di candidati presentate dagli azionisti. A tale riguardo, è previsto che tanti Soci che rappresentino almeno lo 0,5%, ovvero la diversa minor percentuale stabilita dalla normativa vigente, del capitale rappresentato da azioni ordinarie, ivi inclusi i dipendenti che siano azionisti, possono presentare una lista di candidati. In coerenza con tale assetto, nella governance di Intesa Sanpaolo non è riservata ai dipendenti-azionisti una rappresentanza nel Consiglio di Amministrazione. Si noti che, come ampiamente rappresentato nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2023, la centralità delle persone del Gruppo Intesa Sanpaolo, sancita anche nel Piano d'Impresa, passa attraverso la piena tutela dei diritti dei lavoratori con particolare riguardo allo sviluppo delle relazioni industriali e alla difesa dell'occupazione. I programmi adottati, anche grazie ai numerosi accordi sottoscritti con le Organizzazioni sindacali, hanno consentito un'efficace tutela della qualità del lavoro e dell'occupazione e, in linea con quanto da sempre portato avanti, anche le recenti intese di rinnovo del CCNL hanno inoltre stabilito in tema di Partecipazione che "nelle imprese/gruppi si potrà congiuntamente valutare di adottare – anche in via sperimentale – forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori per contribuire alla gestione del cambiamento e/o per promuovere il benessere sui luoghi di lavoro e un ambiente di lavoro inclusivo, anche funzionali per aumentare la competitività delle imprese e la produttività del lavoro e/o per condividere i risultati d'impresa" che ISP fa costantemente da anni attraverso la gestione di corrette e proficue relazioni industriali.

10) Se nell'ambito delle legittime azioni tese a valorizzare la redditività (nel 2025 previsto dal Piano un utile di 6,5 miliardi, già superato nel 2023 con i 7,7 miliardi), Intesa Sanpaolo intenda avvicinare i suoi clienti agli obiettivi di investimento sostenibile con una piattaforma tecnologica di educazione finanziaria alla sostenibilità che selezione servizi e prodotti ESG, valorizzando, così gli obiettivi contenuti nell'Agenda ONU 2030.

**Auspichiamo sempre più importanti segnali sui temi dell'etica e della Responsabilità Sociale da parte del primo gruppo bancario italiano ed esprimiamo i più calorosi saluti, insieme a quelli degli Organi Sociali di "Etica, dignità e valori - Associazione Stakeholders delle Banche e delle Assicurazioni", ai soci, ai dipendenti ed alle autorità istituzionali delle aziende del gruppo.**

Un impegno che il Gruppo Intesa Sanpaolo sente come particolarmente vicino alla sua area di competenza è la diffusione della cultura finanziaria che persegue promuovendo e diffondendo temi economico/finanziari, per rendere le persone maggiormente consapevoli delle loro scelte di investimento, con un occhio particolare alle nuove generazioni. Numerose sono le iniziative che vengono realizzate mettendo a disposizione, senza finalità commerciali, la nostra esperienza e consulenza sui temi della gestione del risparmio e del bilancio familiare. Il Gruppo Intesa Sanpaolo aderisce alle iniziative per sviluppare e diffondere la conoscenza finanziaria ed economica, in particolare nei confronti dei giovani, sempre più esposti alla necessità di compiere in autonomia scelte economico-finanziarie rilevanti per il loro benessere (pensioni, investimenti, risparmi). L'attenzione che Intesa Sanpaolo pone su questo tema ha portato a costituire il Museo del Risparmio. Il Museo del Risparmio è un laboratorio multimediale e interattivo nato nel 2012 su iniziativa di Intesa Sanpaolo dedicato alle famiglie, agli adulti e ai bambini e volto a spiegare i concetti di risparmio e investimento con un linguaggio chiaro e semplice e migliorare così il proprio livello di alfabetizzazione finanziaria; Ha raggiunto nel corso del 2023 circa 44.300 utenti, di cui 34.300 studenti delle scuole di ogni ordine e grado. Tramite progetti educativi dedicati e visite didattiche sono state erogate oltre 1.500 ore di formazione a cui hanno partecipato 16.400 studenti e 3.070 adulti e docenti. Inoltre le società del Gruppo che operano nell'ambito del Wealth Management pubblicano sui propri siti istituzionali molteplici documenti di informazione sui prodotti di investimento e sulla sostenibilità; navigando in tali piattaforme è possibile acquisire informazioni sugli investimenti e in particolare sulle politiche di investimento sostenibile perseguite. I documenti sulla politica di sostenibilità delineano i principi e gli standard di sostenibilità adottati per la gestione responsabile del business supportando le scelte strategiche e integrando in modo concreto i principi ESG all'interno dell'Organizzazione. Inoltre il Gruppo ha sviluppato specifiche Policy di Investimento ESG che declinano i principi guida seguiti per gli investimenti sostenibili e socialmente responsabili e che si basano sui principi ESG (Environmental, Social and Governance) e SRI (Sustainable and Responsible Investments).

**INTESA  SANPAOLO**

**Assemblea 24 aprile 2024**

**Domande pervenute prima dell'Assemblea**

**ex art. 127-ter Tuf**

**Azionista Marco Bava  
7 aprile 2024**

1) **“Viviamo in un Paese molto forte - ha puntualizzato Messina -: sono spesso disorientato dal modo in cui noi stessi parliamo dell’Italia, un Paese che ha elementi di forza indiscutibili, un mondo delle imprese estremamente forte, diversificato e con un potenziale relevantissimo. Ha un mondo delle famiglie e del risparmio che non ha eguali in Europa”. L’Italia, ha aggiunto, “ha certamente una dimensione del debito pubblico significativa, ma la ricchezza del nostro Paese è talmente elevata che anche il debito pubblico ha sicuramente delle condizioni di sostenibilità nella misura in cui il nostro Paese riuscirà ad attivare processi di crescita importanti e a realizzare quello che è previsto dal Pnrr”.** **“Una crescita significativa - conclude - è nel potenziale dell’Italia”.** In questa crescita include anche l’art.11 del disegno di legge sulla competitività dei capitali (674-B), approvato definitivamente dal Senato il 28 febbraio 2024, che stabilisce la proroga delle stesse disposizioni originariamente previste per lo svolgimento dell’assemblea dall’art. 106 del Decreto Cura Italia al 31 dicembre 2024 (cfr. articolo 11, comma 2) ? Se no perché’ lo applicate ? Vi rendete conto che con questa censura negate la spiccata sensibilità alle tematiche ESG, con un profilo ai vertici mondiali per l’impatto sociale e grande focus sul clima che proclamate ?

La Banca si è legittimamente avvalsa di una facoltà prevista dalla legge (art.106, comma 4, del Decreto-Legge n. 18/2020 convertito dalla Legge n. 27/2020 e successive modifiche e integrazioni), al pari della larghissima maggioranza delle società quotate sul FTSE MIB. L’assemblea dei soci organizzata con tali modalità è aperta alla partecipazione al voto per il tramite di delega o sub-delega al rappresentante designato e nel corso dei lavori preparatori tutti i soci possono contribuire al dialogo sugli argomenti all’ordine del giorno con una procedura lineare ed efficace. Intesa Sanpaolo ha assicurato piena trasparenza informativa sulla procedura e sulle materie da trattare e parità di accesso alle informazioni necessarie per esercitare consapevolmente le decisioni di voto. La soluzione adottata consente di anticipare e rendere note a tutti le proposte pertinenti che fossero presentate anche dai soci e offre piena visibilità sulle domande e risposte sugli argomenti oggetto di delibera, secondo le migliori pratiche ed in aderenza alle raccomandazioni formulate dalla Consob con la comunicazione n. 3/2020 del 10 aprile 2020. Di tale modalità di dialogo hanno beneficiato tutti gli azionisti.

## **2) 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. S37/2014. 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.

**3) Centri ad hoc per i servizi agli anziani: Intesa Sanpaolo parte da Milano con l'apertura del primo "SpazioxNoi", cui potrebbero far seguito altri in altre città. A lanciare l'iniziativa è la divisione assicurativa, che da aprile sarà guidata dalla manager Virginia Borla , fresca di nomina nell'ampia riorganizzazione voluta dal consigliere delegato Carlo Messina. Borla, 42 anni, dispone di una struttura di 1.400 persone. Intesa Sanpaolo Vita è uno dei leader di mercato con produzione lorda a 15,3 miliardi. In cosa consiste "SpazioxNoi", dove li aprirete e quanto e' l'investimento previsto ?**

L'invecchiamento demografico è un fenomeno quanto mai attuale e in accelerazione in Italia. Dei 14 milioni di Senior in Italia, la quota maggioritaria (80%) è composta da auto-sufficienti, che possono contare per i loro bisogni solo su operatori frammentati e verticali con limitata integrazione. In questo contesto, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha creato il programma "Soluzione Domani", che ha sviluppato un'offerta che si adatta dinamicamente ai bisogni dei clienti, con una gamma di prodotti e servizi specifici per i Senior e già commercializzati dalla Banca. Nell'ambito del programma, è previsto lo sviluppo di servizi per l'invecchiamento attivo e il benessere con l'obiettivo di rispondere ai bisogni dei Senior autosufficienti creando centri sul territorio, brandizzati SpazioxNoi, nei quali i Senior possono trovare una risposta ai bisogni di socialità e benessere. È stato sviluppato un concept per la strutturazione di uno spazio fisico di quartiere (anche attraverso la riconversione di ex- filiali bancarie), dedicato alla vita attiva e sociale, aperto alla comunità, che offra servizi per una migliore qualità della vita «a casa propria», con l'obiettivo che diventi un punto di riferimento di zona garantendo la tranquillità anche del caregiver. Lo sviluppo progettuale ha visto la realizzazione di un primo Pilota a Milano riconvertendo una ex filiale del Gruppo (ca. 500 mq) secondo le specifiche esigenze dello spazio, con il lancio a inizio 2024. La fase pilota verrà completata con l'apertura, attesa nel 2024, di altri due centri sul territorio. L'importanza di una fase di test così consistente è legata all'unicità di un modello che oggi non trova precedenti nel nostro paese. A valle della conclusione della fase pilota si potranno definire tempi ed investimenti necessari per l'eventuale avvio dell'iniziativa su scala nazionale.

4) Intesa Sanpaolo spinge l'acceleratore sul digitale. Commentando i risultati del primo semestre, il ceo della banca Carlo Messina ha fatto sapere che "la forte spinta tecnologica comporterà un apporto aggiuntivo al risultato corrente lordo 2025 pari a circa 500 milioni di euro, non previsti nel piano di impresa 2022-2025". "Abbiamo già effettuato robusti investimenti - pari a 1,8 miliardi - nella nuova piattaforma tecnologica nativa cloud (isytech), dove oltre 1.200 specialisti It già assunti stanno portando il loro contributo di professionalità avanzate. Questa infrastruttura è l'elemento qualificante di isybank, la banca digitale del gruppo recentemente lanciata con l'obiettivo di 5 milioni di clienti in Italia entro il 2025". "Nostra intenzione è estendere progressivamente nuove offerte interamente digitali a livello internazionale, a partire dai paesi dove siamo già presenti con la divisione international subsidiary banks - ha annunciato - Di recente abbiamo inoltre completato con successo il lancio di Fideuram Direct, la piattaforma di wealth management digitale per il private banking, con l'obiettivo di circa 150.000 clienti nel 2025. Siamo concretamente impegnati nel campo dell'intelligenza artificiale, per sviluppare entro il 2025 circa 140 App grazie alla competenza di 300 specialisti". Carlo Messina, ha varato una nuova organizzazione basata sui punti di forza che hanno reso la Banca leader europeo e sulla capacità di innovare l'assetto di Gruppo, per affrontare le sfide del settore in Europa con i migliori nuovi talenti manageriali e valorizzando risorse interne, in una prospettiva di lungo termine. La leadership di Intesa Sanpaolo nasce dalla visione nell'affrontare l'innovazione tecnologica dimostrata dalla creazione di isytech, infrastruttura all'avanguardia nell'adozione del cloud, e dal lancio della banca digitale isybank. Oggi la banca digitale è operativa: si scarica l'app da smartphone, ci si iscrive in pochi click, si sceglie il piano tariffario corrispondente alle offerte desiderate (può costare intorno ai 10 euro al mese).. Questo consentirà al Gruppo una riduzione strutturale dei costi. Ecco che si apre una grande sfida per un soggetto "storico" ma obbligato a restare al passo con i tempi: cambiare radicalmente cultura, provvedere a formare nuovamente molti dipendenti (il cosiddetto reskilling) che altrimenti sarebbero destinati ad uscire, fare profitti sostanziosi con un modello di business totalmente nuovo. Si parte dal taglio delle sedi fisiche: Isybank permetterà una riduzione di circa 1.500 filiali (di cui circa 450 chiuse già nel quarto trimestre 2021) e un modello omnicanale per circa 9 milioni di clienti piccole e medie imprese e retail con esigenze finanziarie più sofisticate, per i quali sono previste circa 1.800 filiali dedicate. La nuova banca digitale, nelle intenzioni dell'amministratore delegato di Intesa Sanpaolo Messina, "anticipa la minaccia fintech, trovando soluzioni perché le persone possano



continuare a lavorare con serenità nel gruppo". Isybank va ad arricchire l'offerta di banche digitali nate come filiazioni di istituti di credito tradizionali. Ecco alcuni esempi analoghi o con alcune somiglianze. Lanciata nel 2018, è la banca per smartphone di UniCredit. Definito il "primo modello di banca digitale e conversazionale", funziona su mobile e offre un call center disponibile 24 ore al giorno, per esigenze finanziarie ma anche per prenotare un volo o un hotel. In poco più di 3 anni ha superato i 200mila clienti attivi e rappresenta il canale acquisitivo di UniCredit rivolto alle giovani generazioni. Oltre l'80% dei clienti, infatti, ha tra i 18 e i 35 anni. Banca Widiba del gruppo Monte dei Paschi di Siena è nata nel 2014, vanta più di 350 mila clienti e una rete di più di 500 Consulenti Finanziari presenti su tutto il territorio. Nel 2021 è stata la prima ad aprire le porte del mondo bancario al sistema SPID, tenendo così fede alla sua vocazione di istituto nativo digitale. Dots è un'App sviluppata per i Sistemi Operativi iOS (Apple) e Android, con la quale è possibile gestire una carta con IBAN abbinata a un conto di moneta elettronica, inviare e ricevere denaro e fare acquisti online o nei negozi, tramite una carta fisica o utilizzando i servizi di Apple Pay e Google Pay. Con DOTS, inoltre, si possono controllare le proprie finanze grazie a una soluzione di Personal Financial Management (PFM). Viene proposta principalmente a Millennials e generazione Z. Ma l'Antitrust ha avviato un procedimento istruttorio. Sotto la lente dell'Authority c'è il trasferimento forzato di diverse centinaia di migliaia di correntisti da Intesa alla nuova realtà digitale. Che cosa è successo? e' vero che Isybank fornirà servizi bancari inizialmente ai 4 milioni di clienti individuati dal Piano d'Impresa 2022-2025 interessati a usare servizi esclusivamente online e via mobile ? Come li avete individuati ?

Nell'ambito del piano di impresa 2022-2025, Intesa Sanpaolo ha definito un progetto strategico di riorganizzazione che, in un contesto di mercato che rende necessaria l'attuazione di una generale trasformazione digitale, assicuri la sana e prudente gestione del Gruppo, ne mantenga la competitività in ottica di stabilità sistemica, nonché assicuri adeguati livelli di servizio ai Clienti, in linea con le loro esigenze finanziarie. In tale contesto, la costituzione e lo sviluppo di Isybank costituiscono parte integrante di detto progetto, che è stato perseguito anche attraverso la cessione di rami di azienda da Intesa Sanpaolo alla stessa Isybank ai sensi dell'art. 58 del Testo Unico Bancario. In particolare, Intesa Sanpaolo ha conferito a Isybank due rami di azienda costituiti da una serie di asset, passività e contratti funzionalmente collegati. I due rami comprendono anche i contratti di Intesa Sanpaolo in essere con clienti consumatori che, in linea col modello di servizio della Banca conferitaria, non utilizzano, o utilizzano in misura marginale, il canale fisico per disporre le loro operazioni. In particolare, isybank ha ricevuto in conferimento da Intesa Sanpaolo i rapporti dei clienti appartenenti ad uno specifico segmento commerciale della Divisione Banca dei Territori, denominato "Clienti prevalentemente digitali". Tali clienti sono stati individuati in base a criteri (indicati nelle comunicazioni inviate ai suddetti clienti) quali, ad esempio, la familiarità con i canali "digitali", la nulla o ridotta operatività dispositiva effettuate in filiale e l'età anagrafica

inferiore a 65 anni. Nel novembre scorso l'AGCM ha comunicato l'avvio nei confronti di Intesa Sanpaolo e Isybank di un procedimento finalizzato a verificare la sussistenza di una pratica commerciale scorretta con riguardo al trasferimento dei rapporti dei suddetti "clienti prevalentemente digitali". Informazioni su questo procedimento sono riportate nella Nota integrativa al bilancio consolidato – Parte E – Informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura, cui pertanto si rinvia. In tale contesto sono anche indicate alcune misure assunte a favore dei clienti coinvolti nel trasferimento sia nell'ambito del primo ramo che del secondo.

5) A me risulterebbe che Isybank, che per ora è una banca via app (nei prossimi mesi arriveranno anche altri canali come l'home banking), il 14-15 ottobre scorso ha iniziato la migrazione da Intesa Sanpaolo dei clienti individuati come adatti al nuovo contesto digitale. Sono stati 300 mila i correntisti coinvolti in questo primo trasloco (per una raccolta diretta pari a 1,7 miliardi di euro). La prossima ondata è programmata per metà marzo per altri due milioni di clienti, mentre a fine 2024 saranno circa quattro milioni i correntisti trasferiti a Isybank. La prima migrazione però ha creato preoccupazione e allarme in migliaia di correntisti coinvolti. Molti di questi hanno scoperto da un giorno all'altro di essere clienti di Isybank e non più di Intesa Sanpaolo. Così all'Authority sono pervenute circa 2 mila segnalazioni. Sotto la lente dell'Antitrust sono finite le modalità con cui le due società hanno comunicato e realizzato il trasferimento: in alcuni casi una semplice notifica sul telefonino o una mail. Intesa Sanpaolo si difende e specifica che a tutti i clienti coinvolti nello spostamento era stato comunicato che ci sarebbe stato il trasloco. Questa comunicazione è stata inviata al canale scelto dal cliente in sede di contratto. Nel mirino ci sarebbe anche, in alcuni casi, il possibile aumento dei costi per la gestione del conto. «La comunicazione inviata ai correntisti coinvolti nel trasferimento appare ambigua e diffusa con modalità che non sembrano coerenti con l'importanza della questione trattata» dice l'Antitrust, che poi prosegue: «I consumatori hanno lamentato che la comunicazione è stata recapitata nell'Internet banking o nell'app di Intesa Sanpaolo senza alcuna particolare evidenza e in un periodo dell'anno in gran parte coincidente con le ferie estive. Pertanto, i correntisti non avrebbero avuto piena contezza del trasferimento del proprio conto presso un altro operatore e anzi spesso ne sono venuti a conoscenza soltanto dopo la data ultima fissata da Intesa Sanpaolo per poter esprimere il proprio diniego al passaggio. La stessa facoltà di opporsi al trasferimento risulta non essere stata indicata con sufficiente chiarezza». Inoltre, spiega l'Authority, «il passaggio al nuovo operatore bancario comporterebbe importanti modifiche delle condizioni contrattuali in essere con Intesa Sanpaolo e delle modalità di fruizione del servizio: non ci saranno sportelli fisici cui rivolgersi, essendo un operatore completamente digitale con cui si potrà interagire soltanto attraverso smartphone e non anche tramite browser del proprio personal computer come invece avveniva con Intesa Sanpaolo; mancheranno alcune funzionalità e servizi (ad esempio, le cosiddette carte virtuali) presenti in Intesa Sanpaolo e assenti in Isybank». Secondo l'Autorità «ciò comporterebbe, almeno per alcuni correntisti, un aumento dei costi di tenuta del conto». Dal gruppo bancario c'è massima apertura al dialogo con

**L'Antitrust e i clienti: «Siamo da subito disponibili a collaborare nell'esame e nella soluzione dei temi posti dall'Autorità, nel miglior interesse della clientela» ha dichiarato ieri un portavoce di Intesa Sanpaolo. A fronte di 300 mila clienti transitati ad Isybank, spiega ancora l'istituto, è arrivato «solo un numero molto contenuto, pari a circa 1.500, di richieste di rientro in Intesa Sanpaolo». Messina, a margine del convegno organizzato a Milano per ricordare la figura di Raffaele Mattioli, spiega che «il nostro obiettivo è sviluppare la tecnologia e fare in modo che questo Paese possa avere un beneficio dall'innovazione. Nello specifico noi abbiamo creato una innovazione unica con Isybank e Isytech, considerate un benchmark europeo». Secondo il banchiere tutto il sistema creditizio ha bisogno di uno scatto in avanti. Ma anche di un rispetto della volontà dei clienti ? Chi ha scelto questi passaggi di clienti con modalità censurate dall'autorità ? Antonio Valitutti Classe 1980, è stato il general manager di Hype, la startup del Gruppo Sella che ha creato la prima challenger bank italiana. Da marzo 2022 ha assunto la carica di Responsabile Direzione di Isybank. Laureato in ingegneria elettronica e informatica presso il Politecnico di Torino, è entrato nel Gruppo Sella nel 2006. Ha ricoperto incarichi nell'organizzazione, nelle risorse umane e nel risk management. Nel 2015 ha fondato Hype ? Il Presidente di Isybank è Mario Boselli ? il Consiglio di amministrazione di Isybank, presieduto da Boselli e composto da: Virginia Borla, Giampio Bracchi, Donatella Busso, Renato Cerioli, Andrea Chioatto, Achille Galdini, Paola Papanicolaou e Antonio Valitutti (amministratore delegato) ?**

Nell'ambito del piano di impresa 2022-2025, Intesa Sanpaolo ha definito un progetto strategico di riorganizzazione che, in un contesto di mercato che rende necessaria l'attuazione di una generale trasformazione digitale, assicuri la sana e prudente gestione del Gruppo, ne mantenga la competitività in ottica di stabilità sistemica, nonché assicuri adeguati livelli di servizio ai Clienti, in linea con le loro esigenze finanziarie. In tale contesto, la costituzione e lo sviluppo di Isybank costituiscono parte integrante di detto progetto, che è stato perseguito anche attraverso la cessione di rami di azienda da Intesa Sanpaolo alla stessa Isybank ai sensi dell'art. 58 del Testo Unico Bancario. In particolare, Intesa Sanpaolo ha conferito a isybank due rami di azienda costituiti da una serie di asset, passività e contratti funzionalmente collegati. I due rami comprendono anche i contratti di Intesa Sanpaolo in essere con clienti consumatori che, in linea col modello di servizio della Banca conferitaria, non utilizzano, o utilizzano in misura marginale, il canale fisico per disporre le loro operazioni. In particolare, isybank ha ricevuto in conferimento da Intesa Sanpaolo i rapporti dei clienti appartenenti ad uno specifico segmento commerciale della Divisione Banca dei Territori, denominato "Clienti prevalentemente digitali". Tali clienti sono stati individuati in base a criteri oggettivi (indicati nelle comunicazioni inviate ai suddetti clienti) quali, ad esempio, la familiarità con i canali "digitali", la nulla o ridotta operatività dispositiva effettuate in filiale e l'età anagrafica inferiore a 65 anni. Nel novembre scorso l'AGCM ha comunicato l'avvio nei confronti di Intesa Sanpaolo e Isybank di un procedimento finalizzato a verificare la sussistenza di una pratica

commerciale scorretta con riguardo al trasferimento dei rapporti dei suddetti “clienti prevalentemente digitali”. Informazioni su questo procedimento sono riportate nella Nota integrativa al bilancio consolidato – Parte E – Informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura, cui pertanto si rinvia. In tale contesto sono anche indicate alcune misure che la Banca ha assunto a favore dei clienti coinvolti nel trasferimento sia nell’ambito del primo ramo sia del secondo, così soddisfacendo, come riconosciuto dall’AGCM, i rilievi critici all’origine della sua iniziativa cautelare.

6) La registrazione a Isybank avviene in pochi minuti e con un numero minimo di passaggi il conto è attivo in tempo reale, scegliendo il piano più adatto tra i tre disponibili: isyLight, isySmart e isyPrime. Dall'app, il cliente gestisce il conto e le carte, e per ogni necessità ha a disposizione l'opzione "Parla con noi" che gli consente di entrare in comunicazione diretta con un gestore della filiale digitale del Gruppo. Questo è un elemento distintivo, che garantisce al cliente affidabilità e qualità del servizio con un linguaggio semplice e trasparente. In pochi tap è possibile fare tutti i principali pagamenti, dalle ricariche, ai bonifici, al bollo auto, ai più comuni pagamenti fiscali (es. F24). Sempre dall'app, è possibile richiedere e ricevere istantaneamente un anticipo dello stipendio o della pensione, fino a 15 giorni prima della data di accredito. Inoltre, cliccando un solo pulsante è possibile trasferire conto e utenze su Isybank da altra banca. Con la carta digitale, da subito disponibile in app, si può pagare online e in negozio direttamente dallo smartphone. È disponibile anche una carta fisica in materiale riciclato, personalizzabile secondo il proprio stile. Dall'app è possibile configurare i limiti delle proprie carte di pagamento e impostare il Geocontrol, e in caso di emergenza bloccarle o sospenderle facilmente. Con BANCOMAT Pay il cliente può scambiare denaro con i contatti della propria rubrica in tempo reale e pagare nei negozi convenzionati, mentre con Prelievo Cardless è possibile prelevare in tutti gli ATM abilitati delle Banche italiane del Gruppo Intesa Sanpaolo, direttamente dall'app senza usare la carta. In linea con l'attenzione che il Gruppo Intesa Sanpaolo pone alle persone, i canali di Isybank sono pienamente accessibili, nell'ottica della massima inclusione. La nuova banca digitale, controllata al 100% dal gruppo bancario, è lanciata su tecnologia cloud e ha come punto di forza la partnership con la società leader internazionale nel fintech Thought Machine. La piattaforma Thought Machine di ultima generazione è interamente nativa per il cloud e permette la creazione di qualsiasi prodotto necessario in un mondo in rapida evoluzione. Intesa Sanpaolo ha inoltre manifestato l'intenzione di estendere la piattaforma core banking di Thought Machine alla più ampia infrastruttura del Gruppo grazie alla sostituzione della tecnologia core basata su mainframe con l'infrastruttura cloud, continuando a investire massicciamente nella trasformazione digitale della Banca. Sono previsti investimenti in Information Technology pari a €5 miliardi e un impegno che coinvolgerà 4.000 persone tra nuove assunzioni di profili particolarmente specifici e riconversioni professionali. Thought Machine è una società di software britannica nata nel 2014. Ha sviluppato una tecnologia cloud core banking che permette alle banche di automatizzare i loro processi, salvare costi e creare servizi di digital banking. La società offre la piattaforma di

**cloud core banking, Vault. L'azienda impiega oltre 500 persone dislocate negli uffici di Londra, Singapore, Sydney, Melbourne, New York. Primo gruppo italiano del credito, Intesa non può fare a meno del business digitale, ma non può nemmeno "smontare" la banca tradizionale. Ma la scelta perché non la lasciate fare con trasparenza ai clienti ? magari dando Isybank gratis come fa BBVA ?**

Il Piano d'Impresa 2022-2025 del Gruppo Intesa Sanpaolo, prevede la costituzione di Isybank la nuova banca digitale del Gruppo. Isybank costituisce inoltre il primo passo di una nuova trasformazione digitale a livello di Gruppo basata su un'architettura IT best-in-class solida e scalabile, che consentirà di sfruttare appieno i vantaggi del cloud e di sfruttare le migliori soluzioni di mercato. Il percorso di lancio di Isybank è stato realizzato attraverso 3 fasi principali: il lancio del Friends & Family al fine di verificare con un gruppo di persone selezionate il complessivo funzionamento dell'App e dei nuovi sistemi, il lancio commerciale per i nuovi clienti a giugno 2023 e una prima operazione societaria finalizzata all'accoglimento di clienti consumatori selezionati provenienti da Intesa Sanpaolo ed identificati quali clienti "prevalentemente digitali". Nel primo trimestre e fino al lancio commerciale sono stati attivati il nuovo modello di servizio e di offerta banca, e sono stati progressivamente perfezionati, anche sulla base di feedback di mercato e grado di utilizzo dei clienti, garantendo che la nuova Digital Bank avesse a target un'offerta più completa di quella dei principali concorrenti e una App best-in-class, con il processo di onboarding tra i più veloci nel mercato. A partire dal mese di giugno e fino al termine dell'anno, la Banca si è focalizzata sull'acquisizione di nuova clientela e sul completamento e stabilizzazione dell'offerta commerciale.

**7) La nuova organizzazione, effettiva dallo scorso 2 aprile, prevede: l'accorpamento in un presidio unitario delle attività di wealth management, ambito strategico del Gruppo; la costituzione di una nuova area di governo relativa ai temi ESG per guidare le strategie di sviluppo sostenibile del Gruppo; a creazione di un'unità dedicata a delineare le trasformazioni future della Banca, innovare i modelli organizzativi e operativi e rispondere alle nuove sfide dell'innovazione tecnologica e dell'Intelligenza Artificiale dando vita a nuove professionalità; uno snellimento delle aree di governo direttamente in capo al Consigliere Delegato Carlo Messina, tramite un nuovo livello organizzativo di Chief; un potenziamento dell'area Chief Lending Officer, alla quale farà capo un nuovo modello decisionale del credito, in grado di consolidare gli importanti traguardi raggiunti e garantire ulteriore sostenibilità dei risultati (Zero NPL Bank). I rilevanti e ampi cambiamenti adottati hanno come elemento qualificante il passaggio generazionale in posizioni chiave di nuovi talenti, guidati e supportati da persone di grande esperienza che hanno a lungo ricoperto ruoli di elevata responsabilità nel Gruppo. Una Cabina di regia "Fees & Commissions", presieduta direttamente dal Consigliere Delegato e CEO, sarà focalizzata sul monitoraggio, presidio e coordinamento delle strategie necessarie per aumentare i ricavi da commissioni di tutte le Divisioni del Gruppo. Non credete che le commissioni dovrebbero essere azzerate visto la differenza fra tassi attivi e passivi su cui la banca lucra ampiamente ?**

A pagina 173 della Relazione sull'andamento della gestione si riporta una prospettiva di utile netto per il 2024 e per il 2025 superiore a 8 miliardi di euro, prevedendo per il 2024: una solida crescita dei ricavi, trainata da un ulteriore aumento dagli interessi netti e da un incremento delle commissioni nette e del risultato dell'attività assicurativa basata sulla leadership del Gruppo nell'attività di Wealth Management, Protection & Advisory; una stabilità dei costi operativi, nonostante gli investimenti in tecnologia, soprattutto a seguito di minori spese per il personale; un basso costo del rischio, derivante dallo status di Banca a "zero NPL" e dall'elevata qualità del portafoglio crediti; una riduzione dei tributi ed altri oneri riguardanti il sistema bancario, non essendoci più contribuzione al fondo di risoluzione. Coerentemente con questa prospettiva, è stata costituita la Cabina di regia "Fees & Commissions", che sarà focalizzata sul monitoraggio, presidio e coordinamento delle strategie necessarie per aumentare i ricavi da commissioni di tutte le Divisioni del Gruppo. Le commissioni nette conseguite nel 2023 si sono attestate a 8.558 milioni, in flessione del 4% rispetto ai 8.919 milioni registrati nell'esercizio 2022. Tale risultato è stato determinato dalla riduzione delle commissioni sull'attività di gestione, intermediazione e consulenza (-2,8%, pari a -145 milioni), sull'attività bancaria commerciale (-3%, pari -80 milioni) e delle altre commissioni nette (-13,3%, pari a -136 milioni).



**8) L'obiettivo prioritario della riorganizzazione è rendere il gruppo più reattivo di fronte alla concorrenza, in particolare quella aggressiva e spavalda portata avanti da Andrea Orcel ? che non credo sia un punto di riferimento; lo è per voi ?**

Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo ha approvato una nuova organizzazione basata sui punti di forza propri della Banca che hanno reso Intesa Sanpaolo leader europeo, al fine di affrontare le sfide del settore in Europa con i migliori nuovi talenti manageriali, valorizzando risorse interne, in una prospettiva di lungo termine. La nuova organizzazione è stata definita in coerenza con i seguenti principi e obiettivi: • consolidare la struttura complessiva con inserimento di un livello aggiuntivo di presidio su ambiti di elevata complessità, per favorire la vista d'insieme, accelerare i processi decisionali e supportare maggiormente la gestione della trasformazione; • sviluppare ogni più utile sinergia manageriale e organizzativa nella gestione della trasformazione sia a livello tecnologico – con il ricorso al digitale e all'AI – sia delle risorse umane e professionali coinvolte; • rafforzare i presidi su ambiti di governo e di business attigui, favorendo il maggior coordinamento interno e la possibilità di attivare sinergie di efficacia ed efficienza; • in particolare, consolidare il coordinamento in ambito Wealth Management – quale ambito strategico del Gruppo – per garantire un presidio unitario sui risultati; • attivare un nuovo presidio di alto livello sul tema della Sostenibilità, per guidare le strategie di sviluppo del Gruppo, e rafforzarne ulteriormente il posizionamento; • supportare il passaggio generazionale a favore del nuovo management, anche in vista del prossimo Piano di Impresa.

**9) Tra le principali novità c'è la nascita di una nuova divisione Wealth Management, il maxi-polo del risparmio, sotto cui confluiranno Eurizon, Fideuram, le attività del private banking e quelle assicurative del gruppo. Una mossa che evita lo spezzatino di attività finanziarie e consente alla banca di accelerare sul risparmio in un momento buono per le Borse che potrebbero avere altro ossigeno dopo il taglio dei tassi d'interesse la giugno 24; come ?**

La costituzione di un presidio unitario delle attività di wealth management, che si confermano come un ambito strategico del Gruppo, ha l'obiettivo di accelerare la crescita, favorire una maggiore integrazione delle fabbriche prodotte e garantire un presidio unitario sui risultati. A tal fine le preesistenti Divisioni Insurance, Asset Management e Private Banking sono state poste a riporto della nuova struttura Wealth Management Divisions. La nuova struttura presidia le attività definendo le linee strategiche del comparto, gestendo l'operatività delle Banche e delle Società nel perimetro nonché le relazioni delle stesse con le diverse unità organizzative della Capogruppo, assicurandone il coordinamento complessivo nell'ambito della responsabilità sui risultati. È inoltre prevista la costituzione di una Cabina di regia "Fees & Commissions", presieduta direttamente dal Consigliere Delegato e CEO, focalizzata sul monitoraggio, sul presidio e sul coordinamento delle strategie necessarie per aumentare i ricavi da commissioni di tutte le Divisioni del Gruppo.

**10) Un'altra divisione che svolgerà un ruolo cruciale per la banca è l'area Sostenibilità & Esg che curerà i temi finanziari, sociali e ambientali legati alla sostenibilità. Come ?**

Intesa Sanpaolo ha sempre dimostrato una spiccata sensibilità alle tematiche ESG, con un profilo ai vertici mondiali per l'impatto sociale e grande focus sul clima. La costituzione di una nuova area di governo con elevata collocazione organizzativa relativa ai temi ESG sarà utile a guidare le strategie di sviluppo sostenibile del Gruppo, con un impegno particolare e concreto verso il sociale e il contrasto alle disuguaglianze e con compiti di indirizzo strategico e integrato sui temi della sostenibilità, di pianificazione delle attività e di monitoraggio, in linea con gli obiettivi del pilastro ESG dichiarati nel Piano d'Impresa 2022-2025, che confermano la capacità della banca di generare una significativa creazione di valore per tutti gli stakeholder.

**11) Nella nuova area di Governance, Operating and Transformation confluiscono diverse attività del gruppo come: la Trasformazione e Organizzazione, la divisione Persone e Cultura e l'area Equity, Legale & M&A curata. Perché questo accorpamento ?**

L'accorpamento è finalizzato a supportare le trasformazioni future, l'innovazione dei modelli organizzativi e operativi e rispondere alle nuove sfide dell'innovazione tecnologica e dell'Intelligenza Artificiale, dando vita a nuove professionalità, per rendere la banca meglio attrezzata al raggiungimento di nuovi obiettivi e supportare il passaggio generazionale a favore del nuovo management, anche in vista del prossimo Piano di Impresa. Nella nuova area sono confluite anche le funzioni Legale, Partecipazioni e M&A, per assicurare un presidio completo in termini di governance e garantire il relativo supporto nelle previste trasformazioni.

12) E' dedicata a energie rinnovabili ed efficienza energetica la seconda call della nuova edizione di "Up2Stars", il programma di valorizzazione delle startup innovative in Italia, ideato da Intesa Sanpaolo in collaborazione con Intesa Sanpaolo Innovation Center. Il settore dell'Energia è uno degli ambiti maggiormente coinvolti nel processo di trasformazione tecnologica. In questo ambito, le startup rivestono un ruolo strategico quale soggetto chiave per la trasmissione di competenze digitali alle aziende più strutturate, nel quadro della transizione digitale ed ecologica indicata dal Pnrr. Giunto alla seconda edizione, "Up2Stars" nasce proprio con l'obiettivo di intercettare le giovani realtà innovative più promettenti che operano in settori strategici per l'economia del Paese, per stimolarne e supportarne la crescita, preparandole ad interfacciarsi con potenziali investitori e imprese mature. Dopo la prima call dedicata al settore del Watertech, che si è chiusa con 50 candidature, la seconda call del programma si rivolge alle startup specializzate in nuove fonti energetiche (tecnologie avanzate per la produzione, il trasporto, lo stoccaggio e la distribuzione di energia da fonti rinnovabili e di nuovi combustibili ecocompatibili); smart solutions per efficienza energetica (soluzioni per minimizzare i consumi energetici applicate in particolare a settore manifatturiero, smart grid e comunità energetiche); smart solutions per il recupero e riutilizzo dell'energia e per la cattura della CO2. In linea con la precedente edizione, anche quest'anno "Up2Stars" prevede il lancio di 4 call dedicate rispettivamente ai temi: WaterTech, Energie Rinnovabili ed Efficienza Energetica, Intelligenza Artificiale per la trasformazione aziendale, IoT - Infrastrutture e Mobilità. Per ciascuna di esse verranno selezionate al massimo 10 startup che accederanno al percorso di accelerazione personalizzato, erogato dal partner Gellify, e al programma di networking. Al termine del percorso si terrà un Demo Day di presentazione delle startup accelerate ad una platea di investitori e imprese. La novità principale dell'edizione di quest'anno è l'ampliamento delle partnership e del network di collaborazioni che, oltre Microsoft, Elite e Cisco, vede il coinvolgimento dei Centri Nazionali di Ricerca cui Intesa Sanpaolo partecipa in qualità di socio fondatore delle singole Fondazioni di riferimento, oltre ai Partenariati Estesi e ai 9 Poli di innovazione europei (EDIH). Nuova la collaborazione anche con Digit'Ed, società specializzata nell'alta formazione e nel digital learning. Ulteriore novità della seconda edizione di Up2Stars è la prospettiva di internazionalizzazione per le startup grazie alla struttura di internazionalizzazione di Intesa Sanpaolo ed alla collaborazione con il Centro di Innovazione Italiano a San Francisco, istituito

**presso Innovit – Italian Innovation and Culture. Quanto ci abbiamo investito ? con quali ritorni ?**

Up2Stars è un programma di valorizzazione della Direzione Sales & Marketing Imprese della Banca dei Territori, nato in collaborazione con Intesa Sanpaolo Innovation Center con l'obiettivo di incentivare e supportare la nuova imprenditoria italiana, le startup ad alto potenziale e i nuovi business innovativi a beneficio di tutto il tessuto imprenditoriale italiano. Il Gruppo ha voluto investire competenze, expertise di colleghi specializzati mettendo a disposizione spazi e strumenti e creando un network di partner strategici e di eccezione - tra cui i Centri Nazionali di Ricerca e le Università - che a loro volta hanno condiviso risorse, esperienza e strumenti. Questo nella convinzione che investire oggi nel business del domani sia un impegno che rende la banca profittevole e sostenibile nel tempo e orientata al futuro. L'iniziativa si inquadra nella strategia di Intesa Sanpaolo di consolidarsi come banca di sistema e di posizionarsi in maniera distintiva come riferimento per l'ecosistema dell'innovazione, che con le startup rappresenta la sua prima dimensione imprenditoriale, ponendosi al mercato e agli investitori come attore competente e capace di intercettare innovazione e diffonderne i benefici al sistema Paese; a conferma di ciò, le categorie oggetto del programma sono state: Intelligenza Artificiale, energie rinnovabili, efficienza energetica, water tech, Internet of Things, infrastrutture e mobilità, medtech, aerospace, digitalizzazione, agritech. Nell'ambito delle due edizioni, la prima nel 2022, e la seconda, ancora in corso, tra il 2023 e il 2024, la banca ha ampliato la rete clienti, ha attivato nuovi rapporti, nuovi conti correnti e operatività correlata, sono stati erogati finanziamenti e servizi, è stata diffusa e pubblicizzata la propria offerta commerciale, anche in ambito non finanziario, incrementando anche la parte commissionale. Il programma, che gode di ampia visibilità esterna sui principali mezzi di comunicazione, ha portato inoltre benefici in termini di riconoscibilità e distintività del marchio verso startup, investitori, ventur capitalist, imprenditori, accademici, CNR e stakeholder dell'ecosistema innovativo, andando così ad attrarre anche altre realtà oltre a quelle coinvolte direttamente in Up2Stars.

**13) Intesa Sanpaolo incentiva gli investimenti green delle Pmi anche attraverso il programma Motore Italia Transizione Energetica, che mette a disposizione 76 miliardi di euro per la crescita sostenibile, e, promuovendo lo sviluppo delle Comunità Energetiche Rinnovabili, contribuisce ad aumentare la competitività delle piccole e piccolissime imprese e i benefici economici, ambientali e sociali per la collettività". Quante imprese vi hanno aderito di quali settori ? per quanto?**

Il programma Motore Italia Transizione Energetica (il programma del Gruppo Intesa Sanpaolo che prevede una serie di iniziative per incentivare gli investimenti in energia da fonti rinnovabili), nell'ambito del plafond di 76 miliardi di euro relativo agli ambiti di applicazione della Missione 2 del PNRR, mette a disposizione diversi strumenti: finanziamenti per ridurre la dipendenza energetica, strumenti per mitigare l'aumento dei costi delle materie prime, servizi di consulenza specializzata per facilitare l'accesso a bandi e la realizzazione di progettualità complesse. A sostegno del piano Motore Italia Transizione Energetica sono stati sottoscritti i seguenti accordi: accordo triennale con Confindustria che mette a disposizione delle aziende una liquidità pari a 150 miliardi di euro e un'ampia e strutturata collaborazione; protocollo di collaborazione con ANCI per

promuovere sui territori la diffusione delle Comunità Energetiche Rinnovabili (CER, che rappresentano una progettualità virtuosa di autoproduzione di energia elettrica da fonti green: gruppi di famiglie, imprese o enti del Terzo Settore scelgono di unirsi per autoprodurre e consumare energia elettrica da fonti rinnovabili, rendendo l'energia condivisibile a km zero); accordo di collaborazione con GSE per favorire l'integrazione delle tematiche ESG e dello sviluppo sostenibile nell'ambito finanziario e nel tessuto imprenditoriale nazionale.

**14) La divisione Imi Corporate & Investment Banking di Intesa Sanpaolo ha strutturato e in parte sottoscritto una linea di credito agevolato green di importo massimo pari a 8,8 miliardi di dollari per la realizzazione di SunZia, la più grande infrastruttura energetica green degli Stati Uniti d'America, che sarà realizzata per produrre energia eolica e trasportare elettricità pulita dal New Mexico verso l'Arizona e la California. SunZia prevede la costruzione nel New Mexico del maggiore impianto eolico dell'emisfero occidentale, con una capacità di 3,5 Gw, unito a un elettrodotto ad alto voltaggio di 885 chilometri. Non ho capito se i finanziamenti li ha chiesti o concessi ? da o a chi ? con quali condizioni ?**

Pattern Energy, sponsor del progetto, ha ottenuto da alcune banche internazionali (Intesa Sanpaolo unica banca italiana) alcune linee di credito volte a finanziare parte dei costi di costruzione del progetto SunZia. Con riferimento alla linea di credito green di \$8,8mld, si riportano di seguito le banche che hanno partecipato al finanziamento: Intesa Sanpaolo, BNP Paribas, Crédit Agricole, CoBank ACB, Desjardins Group, Export Development Canada, ING, KFW IPEX-Bank, MUFG, National Bank of Canada, Natixis, Societe Generale, SMBC, Wells Fargo (con i ruoli di "Initial Coordinating Lead Arrangers" e "Joint Bookrunners"); BBVA, The Bank of Nova Scotia, Sumitomo Mitsui Trust Bank (con il ruolo di "Coordinating Lead Arranger"). La linea di credito è stata strutturata come "Green Loan", in accordo con i "Green Loan Principles" emanati dalla "Loan Market Association (LMA)". Le seguenti banche hanno avuto il ruolo di "Co-Green Loan Structuring Agents": Intesa Sanpaolo, BNP Paribas, Crédit Agricole, Desjardins Group, ING, National Bank of Canada, Natixis, Societe Generale, SMBC, Wells Fargo. Inoltre, Intesa Sanpaolo ha agito come provider di soluzioni per la copertura sui tassi di interesse. Si specifica che il ticket di Intesa Sanpaolo e le condizioni economiche relative alla linea di credito non rappresentano informazioni pubbliche né divulgabili.

15) Lapo Elkann è stato perdonato come raramente accade dai suoi principali creditori, e potrà ricordare a lungo il 2023 come l'anno della misericordia. La sua principale creatura- Italia Independent- era a un passo dal fallimento, ma è riuscita a restare in piedi grazie a un accordo transattivo che ha cancellato in un colpo 23.980.000 euro di debiti. Al grosso hanno rinunciato le grandi banche, ma ha pesato pure Cristiano Ronaldo che non ha perdonato la Juventus, condonando invece all'amico Lapo 2,8 milioni di euro. Gli accordi transattivi hanno riguardato la capogruppo Italia Independent Group (IG) con banche e fornitori che hanno rinunciato al 90% dei loro crediti e con la società operativa quotata in borsa Italia Independent (II) dove l'accordo è stato un pizzico meno generoso, cancellando solo l'80% dei crediti vantati. È in questo elenco che figura Cristiano Ronaldo, che incassava per un contratto valido fino al 31 dicembre 2024 un minimo garantito di royalties per cui vantava un credito di 3,5 milioni di euro nei confronti di Lapo. Con l'accordo firmato CR7 incassa 718.863 euro e rinuncia per sempre ai restanti 2.875.453,8 euro. Davvero un atto di amicizia. La banca che ci ha rimesso di più è stata Unicredit, perdendo fra capogruppo e società operativa 8,5 milioni di euro. Guaio anche per Banca Ifis che alla fine ha rinunciato a 4,8 milioni di euro di crediti vantati. Terzo posto in classifica per Bnl con 4,1 milioni di euro persi. Seguono poi Intesa San Paolo (2,8 milioni), Banco Bpm spa (2,3 milioni) e Banca del Piemonte che ha dovuto cancellare 1,1 milioni di euro di crediti. Ce lo ha chiesto Yaky ?

Intesa Sanpaolo non fornisce informazioni su singole società/operazioni.

16) In una condizione di forte redditività per l'azienda - ha chiarito Carlo Messina -, "io mi vergogno di guardare le mie persone, se non garantisco loro di avere aumenti di stipendio. Nel corso dell'evento è emerso che, per la cultura e la lotta contro le disuguaglianze, nei prossimi cinque anni Intesa Sanpaolo metterà "a disposizione 1,5 miliardi di euro in favore del sociale", quindi - ha spiegato Messina - "invito a non banalizzare quando si parla di soggetti che sono istituzioni in questo Paese, non siamo solo una banca". "Senza Intesa Sanpaolo non si alimenterebbe il sociale nel nostro paese - ha aggiunto -. Attraverso la buona gestione della banca e l'azione di 150 mila persone garantiamo un'infrastruttura vitale per realtà che generano bontà sul territorio". Oggi "ho esposto al Cda della Banca il nostro programma a contrasto delle disuguaglianze e a favore dell'inclusione finanziaria educativa e sociale, un programma di 1,5 miliardi di euro negli anni tra il 2023 e il 2027 considerando gli importi destinati alle iniziative e quelli relativi ai costi delle strutture a supporto delle iniziative stesse" ha spiegato l'Ad. Nell'ultimo decennio "abbiamo articolato in maniera sempre più ampia il nostro programma a favore dell'inclusione finanziaria, educativa e sociale; in particolare tra il 2018 e il 2022 il programma ha raggiunto una dimensione pari a un miliardo di euro" ha continuato Messina, concludendo che la banca "deve essere considerata come la principale istituzione nel contrasto alle disuguaglianze in questo Paese". "Voglio sia chiaro che non solo siamo una grande banca europea, una grande compagnia assicurativa ma anche la più grande fondazione che opera in Italia", ha detto Messina ricordando che Intesa distribuisce ogni anno 200 milioni per il sociale a fronte dei 150 della Cariplo e dei 180 della Compagnia Sanpaolo. Quanto è stata la differenza fra tassi medi attivi e passivi ? Perché non comincia dalla retribuzione del capitale dei risparmiatori la redistribuzione sociale , come fa BBVA retribuendo a vista il 4% ai correntisti ?

Il Gruppo intende perseguire obiettivi di redditività economica in un'ottica di assoluta solidità patrimoniale e con una prospettiva di lungo periodo, in questo senso si colloca l'attenzione al contesto economico e sociale dei territori in cui opera e all'azione di banca di sistema per la crescita e il benessere del Paese. L'impegno sociale della Banca vuole inoltre rappresentare uno stimolo per tutte le altre realtà private ed economiche che operano nel nostro Paese ad operare per il bene collettivo della società, dato che una società più forte, solida e ricca si traduce in un contesto economico più promettente per tutti gli stakeholders sia pubblici che privati.

**17) SoftPOS, proposta da Intesa Sanpaolo e sviluppata da Nexi, rappresenta un'opportunità per attività in mobilità, liberi professionisti, esercizi commerciali con consegne a domicilio: consente agli esercenti di accettare pagamenti tramite un'app da scaricare sul proprio smartphone o tablet. Farà concorrenza a Satispay?**

Pur essendo entrambe le soluzioni basate su un'applicazione da installare su smartphone o tablet, si tratta in realtà di modalità di pagamento e incasso differenti e quindi non strettamente paragonabili. In particolare, il SoftPOS permette all'esercente di incassare una transazione effettuata con carta contactless dei principali circuiti (PagoBANCOMAT®, BANCOMAT Pay®, Visa, V-Pay, Maestro, Mastercard). Questo indipendentemente dal fatto che il pagatore utilizzi la carta fisica piuttosto che faccia ricorso al servizio BANCOMAT Pay® o ai principali wallet di pagamento tramite smartphone e wearable. In sostanza le possibilità di incasso con SoftPOS per l'esercente sono le medesime garantite dai pos "tradizionali" per i pagamenti contactless, con il plus di non doversi dotare di una componente hardware aggiuntiva poiché è sufficiente lo smartphone. Satispay invece rappresenta un sistema di pagamento privativo parallelo, in cui l'esercente tramite l'app Satispay Business può incassare unicamente da pagatori in possesso dell'app Satispay e registrati al relativo servizio mentre non può accettare pagamenti effettuati con carte di pagamento né con altri sistemi di pagamento alternativi. Stante le differenze sovra indicate, poiché Soft pos accetta un numero maggiore di opzioni di pagamento, è snello nell'utilizzo e ha costi competitivi, per alcuni clienti potrebbe essere anche incentivo a prediligere la nostra soluzione.



18) Intesa Sanpaolo prosegue nel percorso di accelerazione dei pagamenti digitali, con innovazioni funzionali a rendere il mobile uno dei canali chiave nelle interazioni con i clienti. In quest'ottica, l'istituto bancario e Nexi hanno presentato lo scorso settembre SoftPOS: soluzione innovativa che consente agli esercenti di utilizzare il proprio smartphone o tablet per accettare i pagamenti effettuati dai loro clienti con carte contactless dai principali circuiti (PagoBANCOMAT, BANCOMAT Pay, Visa, V-Pay, Maestro, Mastercard) e tramite digital wallet (es. Google Pay, Apple Pay, Samsung Pay e Huawei Pay). SoftPOS, infatti è un'app che l'esercente può associare al proprio device in pochi passaggi e che consente anche di emettere la ricevuta, inviandola digitalmente al cliente. SoftPOS rappresenta una possibile soluzione per attività in mobilità, liberi professionisti, esercizi commerciali con consegne a domicilio: oltre al vantaggio della dematerializzazione degli incassi, consente all'esercente di accettare pagamenti digitali in sicurezza, tramite un dispositivo di uso ormai quotidiano. L'utilizzo dello smartphone o del tablet, inoltre, permette all'esercente di avere un punto di incasso in aggiunta a quello principale, riducendo attese e code nel momento del pagamento, lasciando così maggiore spazio all'ascolto e alla gestione del cliente nel processo di acquisto. Una soluzione innovativa che trasforma il POS in un'APP: la offre ai propri clienti Intesa Sanpaolo, che l'ha sviluppata in collaborazione con Nexi, in modo che gli esercenti possano accettare pagamenti tramite un'app da scaricare sul proprio smartphone o tablet. Un servizio che offre già da tempo l'app Satispay. Quanto costa rispetto alla concorrenza ?

Il SoftPOS permette all'esercente di incassare una transazione effettuata con carta contactless dei principali circuiti (PagoBANCOMAT®, BANCOMAT Pay®, Visa, V-Pay, Maestro, Mastercard). Questo indipendentemente dal fatto che il pagatore utilizzi la carta fisica piuttosto che faccia ricorso al servizio BANCOMAT Pay® o ai principali wallet di pagamento tramite smartphone e wearable. In sostanza le possibilità di incasso con SoftPOS per l'esercente sono le medesime garantite dai pos "tradizionali" per i pagamenti contactless, con il plus di non doversi dotare di una componente hardware aggiuntiva poiché è sufficiente lo smartphone. Il SoftPOS copre diversi casi d'uso, rispondendo alle necessità di incasso che vanno dal libero professionista che opera in mobilità, all'esercente che ha bisogno di poter incassare in negozio piuttosto che ai clienti che vogliono affiancare al punto cassa principale uno o più terminali aggiuntivi da distribuire anche a collaboratori e dipendenti. Per le condizioni economiche si rimanda alle informative contrattuali.

**19) Prima Unicredit, ora Intesa Sanpaolo. La Romania sembra di colpo diventato il nuovo Eldorado delle banche italiane, di certo l'ultimo campo di gioco nella concorrenza in fatto di (piccole) acquisizioni. Si parla di un'economia modesta per dimensioni ma che nei prossimi due anni si prevede crescerà del 3%. Quanto basta per destare interesse in un momento di globale rallentamento economico. Così anche la banca ha colto l'opportunità per raddoppiare la presenza nel Paese. Lo fa attraverso un'operazione che, secondo fonti di mercato, dovrebbe aggirarsi tra i 100 e i 150 milioni di euro, con cui Intesa compra dal fondo americano J.C. Flowers il 99,98% della rumena First Bank. Qual'è la cifra corretta ?**

Il prezzo che è stato concordato per l'acquisizione della quota del 99,98% in First Bank è stato determinato sulla base dell'applicazione di metodologie valutative largamente utilizzate in dottrina e dalla prassi professionale ed ha tenuto conto delle risultanze emerse durante le analisi condotte in due diligence.

**20) L'acquisizione permetterà a Intesa di scalare alcune posizioni sul mercato rumeno passando dal 15° all'11° posto per attivi. First Bank ha attivi totali per 1,5 miliardi di euro e ha circa 40 filiali in Romania e si concentra sul servizio alle piccole e medie imprese, oltre alla clientela retail. Non solo. «Negli ultimi anni – spiegano da Intesa – First Bank ha dato priorità agli investimenti nella tecnologia digitale, sviluppando una delle applicazioni di mobile banking più apprezzate dal mercato». L'operazione, che dovrebbe chiudersi entro il primo trimestre del 2024, una volta che avrà ricevuto disco verde dalle autorità competenti, permetterà al gruppo Intesa Sanpaolo di raddoppiare la presenza nel Paese. Al momento è presente in Romania con 34 filiali che servono circa 60 mila clienti, con un attivo da 1,5 miliardi di euro. La mossa in Romania si inserisce nella Divisione banche estere di Intesa, che opera in tre continenti tra Centro-Est Europa, Egitto e Cina. L'acquisizione di Intesa in Romania segue di pochi giorni quella che la banca concorrente Unicredit ha messo a punto nello stesso paese. Nell'ambito di un accordo più vasto con la greca Alpha Bank, procederà alla fusione tra la propria filiale rumena e quella della banca ellenica, sborsando 300 milioni di euro. In questo caso l'operazione porterà Unicredit a diventare la terza banca del Paese. Ed Intesa S.Paolo ?**

Il diverso posizionamento atteso di UniCredit in Romania a seguito dell'operazione con Alpha Bank rispetto ad Intesa Sanpaolo deriva principalmente dal differente ranking delle rispettive controllate rumene prima delle operazioni annunciate: IntesaSanpaolo Romania occupava la 15° posizione mentre UniCredit Romania la 7° per totale attivo (dato riferito al 2022). La prospettata fusione tra le due controllate rumene del Gruppo contribuirà ulteriormente a rafforzare il posizionamento di Intesa Sanpaolo diventando il 9° operatore bancario in Romania, in linea con la

strategia di crescita selettiva del Gruppo nei paesi dell'area CSEE già presidiati, mirata al raggiungimento di economie di scala necessarie ad accelerare la crescita nei segmenti ad alto valore raggiunto e al conseguimento di significative sinergie. Inoltre, il forte sviluppo dell'offerta digitale da parte di First Bank rappresenta un ulteriore fattore abilitante per conseguire gli obiettivi di crescita del Gruppo nel Paese.

**21) Divorzio consensuale fra Intesa Sanpaolo e la Russia. Il gruppo bancario italiano, intenzionato a lasciare il Paese, ha avuto il via libera del Cremlino alla vendita delle sue attività in Russia. A chiudere il dossier è stato un decreto firmato dal presidente Vladimir Putin, che autorizza Intesa Sanpaolo a cedere tutto a una società locale. Tutti gli investitori stranieri che vogliono vendere i loro asset in Russia devono passare per un permesso presidenziale. Quanto ci abbiamo perso ? Il Financial Times ha calcolato che UniCredit ha perduto in tutto 1,3 miliardi di euro, a causa della Russia, mentre Intesa San Paolo 1,4 miliardi di euro. A fine giugno, Intesa aveva 700 milioni di euro di prestiti transfrontalieri a clienti russi, calati del 77% rispetto all'anno precedente. I prestiti in loco ammontavano a 100 milioni di euro (calo del 66% rispetto all'anno precedente). Nel terzo quadrimestre 2022 l'esposizione con Mosca era stata ridotta di circa il 65% (2,3 miliardi di euro), lo 0,3% dei crediti complessivi. Ma operazioni con clienti russi precedenti erano continuate. Ora l'uscita, abbastanza forzata, sembra vicina. Intesa aveva già dichiarato in passato di essere al lavoro «per selezionare controparti» a cui trasferire le attività russe, ma poi non ci sono stati (o non sono stati comunicati) grandi progressi in merito. A dicembre era stata evocata una possibile trattativa, non confermata né smentita, con Gazprombank. Poi media russi avevano riferito della possibilità che restasse Antonio Fallico a guidare un management locale (Fallico non ha mai voluto commentare. È considerato uno degli italiani più vicini a Putin, e più importanti in passato per i rapporti del Cremlino con il sistema bancario italiano). A chi abbiamo ceduto le attività Russe ?**

Sin dall'inizio della crisi ed indipendentemente dai regimi sanzionatori applicabili, Intesa Sanpaolo non ha perfezionato alcun nuovo finanziamento con controparti russe e bielorusse e ha interrotto le attività di investimento in strumenti finanziari russi o bielorusi, riducendo l'esposizione del Gruppo verso la Russia fino allo 0,1% degli impieghi, alla data di rilevazione del 31 dicembre 2023. Intesa Sanpaolo ha continuato a esercitare il controllo su Banca Intesa Russia.

**22) Intesa Sanpaolo comunica di aver scelto iGenius, azienda che produce Intelligenza artificiale generativa applicata al business. La piattaforma iGenius semplifica l'accesso ai dati utilizzando il linguaggio naturale. Intesa Sanpaolo l'ha, già sperimentata attraverso Fideuram Private Banking. Quanto ci costa ?**

Intesa Sanpaolo ha avviato l'utilizzo dell'intelligenza artificiale generativa su processi operativi interni, sempre nel pieno controllo umano del processo stesso. I modelli considerati dal nostro centro di competenza vanno da OpenAI, ai modelli di Google, a quelli disponibili opensource come Llama o Mistral. In questo contesto, stiamo introducendo anche la soluzione iGenius, con cui si sta definendo un accordo quadro, e avviando le prime progettualità.

23) «Lotta alle disuguaglianze e tutela dell'ambiente. Sono queste le due priorità. Sfide intrecciate che coinvolgono profondamente Torino». Il presidente di Intesa Sanpaolo, Gian Maria Gros-Pietro racconta quello che è il filo conduttore che lega la banca nata a Torino cinque secoli fa per soccorrere poveri e bisognosi, a quello che è diventata ora: uno dei più importanti gruppi bancari d'Europa («Non solo una banca ma un'istituzione» sottolinea il Consigliere delegato Carlo Messina). L'occasione per parlarne è l'annuncio che Intesa Sanpaolo investirà 1,5 miliardi per il sociale e per ridurre le disuguaglianze entro il 2027. «Le crescenti disparità, spesso accompagnate da insufficienti sostegni, si riverberano sui nostri territori, aggiungendosi ad altri fenomeni: immigrazione, aumento dei cosiddetti nuovi poveri, maggiore frammentazione sociale e solitudine. L'avvento del Covid ha amplificato questi disagi, aumentando ulteriormente la diffusione di incertezza e sfiducia nelle persone» dice il banchiere. E per questo «le soluzioni a tali problemi richiedono azioni sinergiche e coordinate tra pubblico e privato, tra profit e non-profit». Un impegno profondo che parte proprio da Torino. «Quella che oggi è la banca è nata in città nel 1563 con scopi di beneficenza, una beneficenza che in parte si effettuava anche con erogazioni e prestiti senza interessi: così è nata l'attività della banca. oggi quella missione è separata in due parti ed è la compagnia di san paolo a portare avanti la funzione erogativa e sociale rimanendo allo stesso tempo prima azionista dell'istituto di credito», sottolinea Gros-Pietro. Il punto, per il banchiere, «è che ora la missione di tutte le grandi società è quella di creare benessere. E quindi in alcuni ambiti di interventi si trova una convergenza tra le attività delle fondazioni azioniste, soprattutto sul territorio e quelle della banca». Ambiente e sociale «procedono di pari passo. Sono strettamente connesse perché il sociale è fatto da esseri umani che hanno bisogno dell'ambiente. Bisogna trovare dei percorsi realizzabili e questo è il nostro impegno: dobbiamo ridurre le emissioni ma non possiamo togliere il gasolio ai trattori», spiega Gros-Pietro. Per il presidente, quindi, «uno sviluppo equo e inclusivo è una sfida che non si può più rimandare. E tutti noi, ciascuno nel proprio ambito, siamo chiamati a compiere la nostra parte». Sullo sfondo resta lo spirito di Torino che, come ricorda spesso Gros-Pietro, «per tradizione è molto legata al possesso delle abilità professionali. C'è una grande capacità di innovazione e c'è, nella cultura locale, la voglia di approfondire e il desiderio di andare oltre, non dare per scontato quello che si è sempre fatto». «Inviterei a non banalizzare, quando si parla di noi» e cioè di Intesa Sanpaolo, avverte a un certo punto l'ad Carlo Messina. «Non siamo solo una banca, siamo un'istituzione di questo Paese, forse una delle più importanti istituzioni che l'Italia ha, e di cui

dovrebbe vantarsi ed essere orgogliosa». L'occasione è un convegno a Brescia (titolo: "Nessuno escluso") per presentare il nuovo programma da 1,5 miliardi che Ca' de Sass ha messo in campo di qui al 2027 per iniziative tese a ridurre le disuguaglianze. Il banchiere invita a rivedere alcune valutazioni del rapporto con la collettività. E non solo per i «500 miliardi di euro di crediti, pari a un terzo del Pil, o i 1.200 miliardi di risparmi gestiti, o il fatto di essere il secondo sottoscrittore di titoli pubblici dopo la Bce». La valutazione deve riguardare anche «quello che fa la banca, in particolare per il sociale e contro le disuguaglianze» e questo deve essere guardato «con un'attenzione molto significativa da tutti in questo Paese». Messina riceve pure una lettera da Papa Francesco che si congratula, rivolgendosi al banchiere esordendo con «caro fratello...». Francesco esorta a proseguire negli «obiettivi per rafforzare il processo di inclusione economico-sociale rivolto con particolare attenzione ai più fragili ed in primis ai migranti, a realizzare progetti di "demografia per la sostenibilità" che devono trovare protagonisti giovani e anziani e porsi come antidoto alla cultura dello scarto». Messina ricorda che Intesa distribuisce ogni anno 200 milioni per il sociale a fronte dei 150 della Cariplo e dei 180 della Compagnia di Sanpaolo: «Siamo la più grande fondazione che opera in Italia». Ringrazia gli enti di essere azionisti stabili della banca, ma segnala come proprio i dividendi di Intesa siano «linfa vitale» per le loro iniziative sul territorio: «Senza di noi non ci sarebbero gli interventi sul sociale che vengono realizzati dai soggetti privati». Nella lotta alle difficoltà, Messina comincia dalla sua banca. «Fino a quando rimarrò ad, e la mia intenzione è di rimanerle per molto tempo, nessuno avrà disagi o vedrà minacciato il posto di lavoro da quello che accadrà con la tecnologia nei prossimi anni». Anzi, il banchiere annuncia che già in questo trimestre i lavoratori di Intesa «potranno contare sull'aumento di stipendio», in media 435 euro mensili, che i sindacati stanno trattando con l'Abi e sul ripristino della base piena di calcolo del Tfr. «In una condizione di forte redditività per l'azienda - dice - io mi vergogno a guardare le mie persone se non garantisco loro aumenti di stipendio». Nessun dipendente di Intesa Sanpaolo perderà il lavoro a causa degli sviluppi tecnologici e dell'intelligenza artificiale. È la rassicurazione data dall'Ad Carlo Messina durante l'iniziativa 'Nessuno escluso', in cui la banca ha presentato il proprio impegno nel sociale. «Ribadisco un impegno che ho già preso quando abbiamo dichiarato che accelereremo il nostro impegno per la tecnologia e l'intelligenza artificiale - ha detto - garantisco a tutte le persone che sono in banca che nessuno avrà disagi da quello che accadrà nei prossimi anni sulla tecnologia. E' un mio impegno personale che chi lavora in questa banca non sarà costretta a

**lasciarla perché la banca si svilupperà in tecnologia, in uno sviluppo che porta nel percepito a una minaccia sui posti di lavoro. Noi continueremo a tenere le persone in azienda, a trovare delle forme alternative per la loro valorizzazione, se ci affidiamo di più alla tecnologia". "Questa filosofia che noi portiamo in azienda - ha chiarito Messina - nasce da persone che sono state decisive nella costruzione di questa azienda, che io spero di avere l'onore di guidare per molti anni con questa filosofia". Messina ha fatto presente che la maggior parte dei dipendenti "ha uno stipendio dignitoso che viene toccato dall'inflazione. Io sono totalmente a favore degli aumenti di stipendio delle persone che lavorano in banca. C'e' una trattativa in corso, spero che venga accelerata, ma per quanto ci riguarda le persone della banca possono essere certe di contare sia sull'aumento di stipendio, sia sul tfr, che noi garantiremo alle nostre persone già in questo trimestre".** Quanto sono state le assunzioni al netto delle uscite di dipendenti ? Con queste premesse **IL PRESIDENTE, i consiglieri d'amministrazione ed i sindaci CREDONO NEL PARADISO ?**

Nel corso del 2023 è proseguito il piano di uscite volontarie e di assunzioni definite con gli accordi sindacali sottoscritti il 29 settembre 2020 e il 16 novembre 2021. Le uscite volontarie registrate nel 2023 sono state 2.259 per un totale di 7.118 cessazioni avvenute da inizio 2021 (a fronte delle complessive 9.200 previste entro il primo trimestre 2025). Le assunzioni definite nell'ambito dei medesimi accordi sono state 1.653, per un totale di 2.981 ingressi da inizio 2021 (rispetto alle 4.600 previste entro il 2025). A livello complessivo di Gruppo, ricomprendendo pertanto anche il perimetro delle controllate estere, l'organico è passato da 95.574 risorse di fine 2022 a 94.368 risorse al 31 dicembre 2023, con una riduzione netta di 1.206 unità.

24) La società di venture capital Neva Sgr del Gruppo Intesa Sanpaolo raddoppia il proprio impegno per il sostegno dell'innovazione lanciando Neva II Global e Neva II Europe per un totale di 500 milioni di euro. Questo avviene dopo il successo del fondo Neva First, che ha raccolto 250 milioni di euro per investire in startup hi-tech italiane ed estere in diversi settori. Quella dei fondi di VC è una antica tradizione della banca. Ne ha sempre avuti alcuni attivi proprio nell'innovazione, anche perché, per una serie di ragioni, fare credito direttamente a startup per una banca tradizionale è molto difficile. Da qui la decisione di proseguire e anzi raddoppiare gli sforzi. Neva SGR, parte del Gruppo Intesa Sanpaolo e partecipata al 100% da Intesa Sanpaolo Innovation Center, progetta e gestisce fondi di investimento per investitori professionali interessati a cogliere la diversificazione e le opportunità ad alto rendimento offerte dagli investimenti di Venture Capital. Neva SGR può contare sulla forza, sulle risorse finanziarie, sul know-how e sulla rete di relazioni di Intesa Sanpaolo Innovation Center e del Gruppo Intesa Sanpaolo. Dall'agosto 2020 Neva Sgr ha investito in 35 società, per un totale allocato di circa 142 milioni di euro tramite i fondi Neva First e Neva First Italia - dedicato agli investimenti in società italiane -, e ha avviato il fondo SEI - Sviluppo Ecosistemi di Innovazione, interamente sottoscritto da Intesa Sanpaolo Innovation Center e riservato al supporto della crescita degli ecosistemi innovativi in Italia. Intesa Sanpaolo Innovation Center, società dedicata all'innovazione di frontiera che esplora scenari e trend futuri, sviluppa progetti multidisciplinari di ricerca applicata, supporta startup e accelera la business transformation delle imprese secondo i criteri dell'Open Innovation e della Circular Economy, ha investito in Neva First. Si tratta di un fondo di investimento pensato per startup di eccellenza, high tech, ad alta innovazione, che sfruttano trend con potenziale di crescita esponenziale. Il Presidente di Neva Sgr, Luca Remmert, e il CEO e General Manager, Mario Costantini, hanno presentato il 13 settembre 2023 i due nuovi fondi alle Officine Grandi Riparazioni di Torino a una platea di venture capitalist, corporation, investitori istituzionali, esperti, imprenditori e startupper da tutta Italia e da numerosi altri Paesi, in particolare Stati Uniti e Israele. L'evento è stato introdotto dall'intervento del Presidente di Intesa Sanpaolo, Gian Maria Gros-Pietro. L'obiettivo di Neva II Global è raccogliere circa 400 milioni di euro e investirli nelle migliori aziende emergenti altamente innovative a livello mondiale, con particolare attenzione a quelle statunitensi, israeliane, europee e italiane. Neva II Europe, per cui è prevista una raccolta di circa 100 milioni di euro, sarà interamente dedicato alle realtà europee, specialmente italiane. Entrambi i fondi saranno operativi dal secondo semestre



**2024 e punteranno sulle realtà che adottano le migliori politiche ESG e Circular Economy e si impegnano a fornire business solution a problemi globali. Ad oggi quanto e' stato raccolto ? E per cosa ?**

Il 15 marzo u.s. il CdA di Neva SGR ha istituito i Fondi Neva II e Neva II Italia. Successivamente, Neva SGR ha notificato a CONSOB l'intenzione di procedere alla commercializzazione dei suddetti Fondi e inviato i documenti di offerta, che sono attualmente all'esame delle AA.VV. La commercializzazione dei Fondi avrà inizio ottenuto il parere positivo di CONSOB.

**25) Per Gros-Pietro: "L'AI diventerà essenziale per il business del gruppo" «Intesa Sanpaolo sta investendo risorse significative in quest'area, poiché il nostro Gruppo considera l'intelligenza artificiale uno strumento estremamente potente, che diventerà una componente essenziale del nostro modo di lavorare e di fare business». Lo ha detto il presidente di Intesa Sanpaolo, Gian Maria Gros-Pietro, all'evento First International Special Day on AI for Financial Crime Fight, che si è svolto a Torino. «Adotteremo l'intelligenza artificiale con la massima attenzione ai principi di correttezza e sorveglianza, perché siamo consapevoli dell'elevata sensibilità di questa materia» ha spiegato Gros Pietro, che ha aggiunto: «Inoltre, stiamo investendo molte risorse per utilizzare l'intelligenza artificiale nella lotta al crimine finanziario, dove può essere un fattore di svolta, come emergerà chiaramente in questo workshop: questo approccio è coerente con la vocazione del nostro gruppo alla responsabilità sociale». Quanto ci stiamo investendo e per cosa ?**

I fenomeni criminali nel settore finanziario sono di assoluta rilevanza per il Paese e la tecnologia è uno strumento imprescindibile per combattere un crimine finanziario sempre più sofisticato e digitale. In tale contesto, Intesa Sanpaolo ha costituito l'Anti Financial Crime Digital Hub, società consortile senza fini di lucro, basato sull'impiego dell'intelligenza artificiale a supporto dei sistemi di anti financial crime, che vede tra i soci anche Intesa Sanpaolo Innovation Center, il Politecnico di Torino, l'Università di Torino e Centai. L'Anti Financial Crime Digital Hub sviluppa ricerche (chiamate "challenge") finalizzate a sviluppare modelli di Intelligenza Artificiale a supporto dei sistemi di intercettazione delle operazioni sospette di riciclaggio e iniziative di diffusione di conoscenza collegate a tale ambito. Al 31 dicembre 2023 la società consortile AFC Digital Hub presentava un Attivo di 1.757.943 euro ed un Patrimonio Netto di 500.000 euro

**26) Nel dettaglio, l'obiettivo di Neva II Global è raccogliere circa 400 milioni e investirli nelle migliori aziende emergenti altamente innovative a livello mondiale, con particolare attenzione a quelle statunitensi, israeliane, europee e italiane. Per quali e per cosa e' stato raccolto ?**

Il 15 marzo u.s. il CdA di Neva SGR ha istituito i Fondi Neva II e Neva II Italia. Successivamente, Neva SGR ha notificato a CONSOB l'intenzione di procedere alla commercializzazione dei suddetti

Fondi e inviato i documenti di offerta, che sono attualmente all'esame delle AA.VV. La commercializzazione dei Fondi avrà inizio ottenuto il parere positivo di CONSOB.

**27) Per Neva II Europe è invece prevista una raccolta di circa 100 milioni, ma i target saranno realtà europee, specialmente italiane. Dalla sua nascita nell'agosto 2020, il primo fondo di Neva Sgr ha investito in 35 società, per un totale allocato di circa 142 milioni di euro sui 250 raccolti. Ora rimangono 70 milioni da investire mentre altri 40 serviranno a supportare nella loro crescita le società su cui il fondo ha già investito. Quali ?**

L'allocazione del capitale disponibile residuo dei Fondi Neva I e Neva I Italia sarà effettuata dagli organi a ciò deputati dai Regolamenti di Gestione, in linea con la politica d'investimento dei Fondi, al fine di massimizzare il rendimento per i sottoscrittori.

**28) Intesa Sanpaolo, Homepal e Bper Banca siglano una partnership strategica e commerciale per dare vita alla prima agenzia immobiliare ibrida. Il nuovo operatore che nascerà dall'accordo avrà l'obiettivo di valorizzare e sviluppare le attività nel settore del real estate. Il progetto si realizzerà attraverso il conferimento da parte di Intesa Sanpaolo della partecipazione del 100% di Intesa Sanpaolo Casa e la successiva incorporazione nell'agenzia immobiliare Homepal. A seguito dell'operazione, la banca parteciperà al capitale di Homepal con una quota del 49%. Le restanti quote azionarie saranno detenute per il 34% dagli attuali soci di Homepal e per il 17% da Bper Banca. La guida della società sarà affidata ad Andrea Lacalamita, già presidente di Homepal. L'investimento iniziale di Intesa Sanpaolo e Bper Banca sarà pari complessivamente a 15 milioni, che saranno impiegati per potenziare servizi e comunicazione. L'obiettivo è creare un nuovo soggetto del mondo real estate che opererà su tutto il mercato italiano e che, facendo leva sulle reti di Intesa Sanpaolo e Bper, potrà soddisfare le esigenze dei clienti nella compravendita immobiliare attraverso servizi tecnologici, presenza fisica nelle principali città. Il modello di business combinerà «agenti immobiliari di grande esperienza, agenzie nelle migliori città italiane con posizione premium e tecnologia». Il passaggio societario valorizzerà tutti i dipendenti e gli agenti di Intesa Sanpaolo Casa e di Homepal, che entreranno così a far parte della nuova realtà con una struttura che inizialmente potrà contare su una rete commerciale iniziale di oltre 60 persone. La nascita di questa partnership «rappresenta per Bper la conferma e la valorizzazione della scelta strategica di competere nel mercato dei servizi immobiliari attraverso un posizionamento innovativo e omnicanale». Come mai ci siamo associati con Bper ?**

Intesa Sanpaolo Casa era la società del Gruppo Intesa Sanpaolo che offriva servizi di intermediazione e consulenza immobiliare attraverso una rete di agenzie nelle principali città italiane. Nel solco della trasformazione digitale prevista nel Piano di Impresa 2022-2025 del Gruppo Intesa Sanpaolo è stata strutturata una partnership con Homepal, agenzia immobiliare online di nuova generazione e player tecnologico con comprovata esperienza innovativa, capace di supportare i clienti nelle diverse fasi della compravendita immobiliare attraverso una piattaforma digitale e agenti immobiliari operanti da remoto. L'obiettivo dell'operazione è stato quello di creare un nuovo player che operi in tutto il mercato italiano, forte della complementarità dei modelli di servizio di Intesa Sanpaolo Casa e di Homepal che, facendo leva sulle reti di Intesa Sanpaolo e BPER, soddisfa le esigenze dei clienti nella compravendita immobiliare. BPER, già socia di Homepal, ha accresciuto la propria quota nella partnership e, in qualità di azionista e banca segnalatrice, può quindi dare un contributo importante alla crescita di valore, in allineamento di interessi con Intesa Sanpaolo. Rexer, la nuova società esito della partnership, nasce da una forte componente B2B e si prefigge di supportare l'attività di altre banche e reti industriali, che vogliono partecipare allo sviluppo di un nuovo modello di crescita, una "Open Proptech Platform" distintiva e collaborativa.

**29) Come mai alcuni filiali avevano cambiato i COLORI CON L' USO DI QUELLI DI CONTO ARANCIO ? Torino C.FRANCIA .**

Le insegne Intesa Sanpaolo vengono applicate nel rispetto dei manuali d'uso, che prevedono la declinazione del marchio in versione bianca su base verde o in versione verde su base bianca, in entrambi i casi con il pittogramma colorato. Nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni delle Soprintendenze locali, sugli edifici storici o di interesse storico artistico, le insegne Intesa Sanpaolo possono essere realizzate in metallo, ordinariamente in ottone.

30) Eni e Intesa Sanpaolo investono nelle batterie all'anidride carbonica di Energy Dome. Le divisioni di venture capital della compagnia e della banca, Eni Next e Neva, hanno fornito il maggior contributo all'aumento di capitale da 40 milioni di euro incassato dalla startup italiana. All'operazione hanno partecipato anche Barclays, Cdp, Invitalia, Japan Energy Fund e il fondo di A2A gestito da 360 Capital. Fondata nel 2020 a Milano da Claudio Spadacini, Energy Dome sviluppa batterie a CO<sub>2</sub>, composte da anidride carbonica, acciaio e acqua, materiali facilmente reperibili e a basso costo. Tali stoccaggi consentono di accumulare l'energia prodotta da fonti come eolico e solare e di rilasciarla alla bisogna, risolvendo il problema dell'intermittenza delle rinnovabili. Energy Dome sta lavorando con diverse utility in Europa, India, Sudamerica, Australia e Stati Uniti. I 40 milioni raccolti serviranno fra l'altro a sostenere la crescita proprio nel mercato americano, dove la startup conta di accedere ai generosi incentivi previsti dall'Inflation Reduction Act per le tecnologie verdi. Energy Dome, la startup fondata nel 2020 per sviluppare la CO<sub>2</sub> Battery, ha chiuso un round di finanziamento Serie B da 40 milioni di euro (circa 44 milioni di dollari). Questo round porta il capitale investito in Energy Dome a circa 54 milioni di euro. I proventi di questo investimento consentiranno a Energy Dome di entrare pienamente nella fase di crescita commerciale su scala globale. Il round è stato guidato da Eni Next, la società di corporate venture capital di Eni, che ha fatto da lead investor. Eni Next investe in startup ad alta crescita per favorire la transizione energetica verso un futuro a zero emissioni. Il suo portafoglio comprende start-up con tecnologie disruptive in settori chiave per la decarbonizzazione, come lo stoccaggio di energia e la fusione nucleare. Neva SGR, la società di venture capital di Intesa Sanpaolo uno dei maggiori gruppi bancari europei, ha fatto da co-leader. Il climate tech e le tecnologie per la transizione energetica sono tra le aree cardine della strategia di investimento di Neva SGR. Anche gli attuali investitori di Energy Dome hanno partecipato all'investimento, confermando la convinzione nelle potenzialità della società e nel team che vi sta dietro. Fra gli attuali investitori ci sono il Sustainable Impact Capital di Barclays, CDP Venture Capital, società italiana di gestione del risparmio partecipata da CDP Equity Spa, e Invitalia, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo di tutti gli attori dell'ecosistema dell'innovazione attraverso il suo Evolution Fund, Novum Capital Partners, un multi-family office svizzero attraverso i suoi investitori, e 360 Capital, un VC con sede a Parigi e Milano con la utility A2A come uno dei principali investitori nel fondo di VC. Al round si unisce anche il Japan Energy Fund, un fondo di venture capital specializzato in tecnologie per la transizione sostenibile che rappresenta entità come Biprog,

Enechange, Mitsui Sumitomo Trust Bank e Toshiba Energy Systems. Ulteriore partecipante al Serie B è Elemental Excelerator, un investitore non a scopo di lucro statunitense focalizzato a favorire la crescita di tecnologie CleanTech. “Immaginate un sistema in grado di immagazzinare energia rinnovabile con il 75% di RTE (AC-AC, MT-MT) e un costo pari alla metà del costo delle batterie agli ioni di litio. Un sistema che non perde efficienza né capacità per più di 30 anni e che è fatto solo di acciaio, acqua e CO2. Ora immaginate che quel sistema sia costituito da componenti esistenti e ben noti a qualsiasi tecnico con esperienza di manutenzione di centrali elettriche, e che tali componenti siano implementabili su larga scala ovunque nel modo senza colli di bottiglia nella supply chain e senza vincoli legati a specifiche condizioni del terreno”, dice Claudio Spadacini, Fondatore e Amministratore Delegato di Energy Dome. “Se vi piace questa idea, smettetela di immaginare perché la nostra CO2 Battery™ è pronta per il mercato e, dopo aver chiuso il Serie B, siamo pronti a garantirne le prestazioni a qualsiasi cliente che voglia davvero sbarazzarsi dei combustibili fossili e sostituirli con energie rinnovabili”. Quanto ci abbiamo investito ? abbiamo in programma lo sviluppo di reti per la produzione e distribuzione di H2 per veicoli ?

Si conferma che la tecnologia è molto promettente e che si tratta di un investimento di minoranza realizzato attraverso i fondi Neva First e Neva First Italia.

31) L'obiettivo rilanciato anche dal Piano per la Transizione Ecologica (PTE) approvato dal Governo italiano e quindi alle indicazioni del Green Deal Europeo, e' di rendere l'Europa indipendente dalle importazioni di fonti fossili prima del 2030. In particolare, sono stati fissati nuovi obiettivi al 2030 che hanno innalzato al 65% la quota di energie rinnovabili rispetto alla domanda elettrica complessiva, che comporta per l'Italia una quota incrementale di sviluppo di energia rinnovabile elettrica pari a 75 GW, che richiederebbero oltre 80 miliardi di nuovi investimenti. Agli obiettivi del PTE concorrono anche nuovi investimenti nella produzione di biometano e di idrogeno verde per ulteriori 40 miliardi. Uno studio condotto da Cerved ha stimato la disponibilità di spazi sulle strutture private - e in particolare sui tetti delle industrie presenti nel nostro Paese - quantificati in oltre 100.000 tetti industriali disponibili per accogliere impianti fotovoltaici, che si sommano agli ulteriori 1,2 milioni di ettari di superficie agricola non utilizzata. Una progettualità virtuosa di autoproduzione di energia elettrica da fonti green è quella che fa riferimento alle Comunità Energetiche Rinnovabili, ovvero gruppi di famiglie, imprese, enti del terzo settore, che scelgono di unirsi per autoprodurre e consumare energia elettrica da fonti rinnovabili, rendendo l'energia "condivisibile a KM-zero". Le comunità energetiche solidali sono associazioni composte da enti pubblici locali, enti del terzo settore, imprese, attività commerciali o cittadini privati che si sono dotate di infrastrutture per produrre energia da fonti rinnovabili attraverso un modello basato sulla condivisione. Grazie alle nuove normative e ai fondi del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), le comunità energetiche possono facilitare la transizione energetica dell'Italia e superare il modello attuale di produzione centralizzata di energia, a favore di uno diffuso e circolare. Le comunità energetiche solidali infatti fanno perno su un sistema di scambio locale volto a ridurre la dipendenza dal sistema energetico nazionale. L'impresa che decide di investire in una produzione green di energia posizionando pannelli fotovoltaici sui tetti dei propri capannoni - o l'azienda agricola che investe in parchi agricoli - diventa 'produttrice' di energia, con una serie di vantaggi diretti e indiretti a partire dal risparmio da autoconsumo per l'energia prodotta e consumata, ai ricavi da energia immessa in rete per la parte eccedente l'autoconsumo, fino ai ricavi dagli incentivi per la parte di energia condivisa che vengono riconosciuti e ripartiti tra tutti i membri della CER. Le PMI interessate potranno contare sulla partnership di Intesa Sanpaolo con primari player di mercato per gli aspetti tecnici e commerciali e sul supporto del Desk Energia del Gruppo in termini di consulenza ed advisory. Anche le realtà del Terzo Settore, che la banca sostiene attraverso la Direzione

Impact, potranno contribuire allo sviluppo delle CER nel consentire una ricaduta dei benefici sul territorio e sulle fasce sociali più vulnerabili alla “povertà energetica”. Il piano ‘Motore Italia Transizione Energetica’ di Intesa Sanpaolo dedica nuove risorse e strumenti ad una delle transizioni più sfidanti e trasversali, quella energetica, in linea con la missione che l’intero programma ‘Motore Italia’ – fin dal lancio nel 2021 – ha perseguito sostenendo il rilancio dell’economia del Paese attraverso gli investimenti delle imprese. Un primo provvedimento di natura emergenziale era stato intrapreso a più riprese dal Gruppo già nel 2022, garantendo una liquidità complessiva di 40 miliardi di euro a famiglie e imprese, di cui 12 miliardi specificamente destinati alle imprese per fronteggiare i rincari delle materie prime e intraprendere o rafforzare percorsi di indipendenza energetica. Oggi, in una fase in cui è necessario diversificare le fonti di approvvigionamento e aumentare l’autonomia energetica, Intesa Sanpaolo conferma con questa nuova iniziativa il proprio sostegno al tessuto produttivo con una liquidità complessiva di 76 miliardi di euro per investimenti, con ampie ricadute sull’economia reale, sulla società e sul territorio. Per le aziende che decidono di investire nelle energie rinnovabili, contribuendo quindi all’indipendenza energetica del Paese e soprattutto attuano una strategia volta al miglioramento del proprio profilo economico-industriale e sostenibile, viene lanciata una nuova linea di finanziamento, denominata SLoan CER, a cui è possibile abbinare la garanzia green di SACE. Il meccanismo di funzionamento prevede un incentivo in termini di agevolazione sul tasso di interesse a fronte dell’investimento in energia rinnovabile, a cui viene riconosciuta una ulteriore premialità nel caso in cui l’impresa destini parte dell’energia prodotta e non autoconsumata alla Comunità Energetica Rinnovabile. Tale soluzione si affianca a quelle già previste dal Gruppo per le PMI e le Mid-Cap che intendono investire per ridurre il proprio impatto ambientale attraverso progetti per una trasformazione sostenibile riconducibili alla linea di finanziamenti S-Loan, iniziativa unica nel panorama bancario italiano, avviata nel 2021 sempre in sinergia con SACE. La sostenibilità ambientale è infatti al centro della strategia del Gruppo ed è anche il tema portante dell’accordo triennale con Confindustria che mette a disposizione delle aziende una liquidità pari a 150 miliardi di euro e una ampia e strutturata collaborazione a favore del più ampio coinvolgimento e supporto alle imprese nel rilancio economico del Paese. Un ruolo importante nella realizzazione delle Comunità Energetiche Rinnovabili è svolto dai Comuni italiani, che si pongono come soggetti istituzionali per l’informazione e la diffusione delle CER. Proprio per questo la Banca ha sottoscritto un protocollo



**di collaborazione con l'ANCI per promuovere sui territori la diffusione di modelli di produzione e condivisione dell'energia rinnovabile. La Banca ha inoltre sottoscritto di recente un accordo di collaborazione con GSE, Gestore dei Servizi Energetici S.p.A., per favorire l'integrazione delle tematiche ESG e dello sviluppo sostenibile nell'ambito finanziario e nel tessuto imprenditoriale nazionale. Al fine di promuovere la realizzazione delle CER, è stato infine messo a punto da Intesa Sanpaolo un network di assistenza tecnica grazie a specifici accordi di collaborazione con partner tecnici specializzati in virtù della loro capacità realizzativa. Le agevolazioni governative previste per le CER rientrano in un quadro normativo tuttora in attesa di via libera da parte della Commissione Europea che prevede un incentivo in tariffa valido per 20 anni sull'energia condivisa rivolto a tutto il territorio nazionale e un contributo a fondo perduto fino al 40% dell'investimento a favore delle CER ubicate nei comuni sotto i 5.000 abitanti, finanziato con 2,2 miliardi di fondi provenienti dal PNRR. La collaborazione tra soggetti di natura privata e soggetti pubblici deve rinsaldarsi per lo sviluppo delle Comunità Energetiche Rinnovabili, dara' alle imprese, ai privati e agli operatori del Terzo Settore, 410 miliardi di finanziamenti, di cui 76 dedicati alla transizione energetica . In questo contesto rientra, l'innovativo progetto Comunità energetiche solidali di Intesa Sanpaolo, che rientra tra gli impegni della banca per la sostenibilità ESG e la transizione ecologica . A che tasso sono concessi questi finanziamenti ?**

Con il progetto "Sharing Energy" Intesa Sanpaolo supporta le Comunità Energetiche Solidali promosse dal Terzo Settore, che rappresentano nuove forme di "alleanze" destinate all'autoproduzione e distribuzione di energia rinnovabile e a basso costo ai membri aderenti della comunità: uno strumento di contrasto alla crescente povertà energetica e di inclusione economica e sociale, realizzata secondo criteri di equità e trasparenza. Intesa Sanpaolo ha in particolare presentato due comunità energetiche co-progettate rispettivamente con Fondazione di Comunità San Gennaro di Napoli e Fondazione di Comunità di Messina: i progetti sviluppati hanno consentito l'autoproduzione e la condivisione di energia rinnovabile e la distribuzione gratuita delle eccedenze a persone fragili. I due progetti più in dettaglio: - Comunità San Gennaro, Napoli Rione Sanità: realizzato insieme alla Fondazione di Comunità San Gennaro in uno dei quartieri simbolo del capoluogo campano, oggi fornisce alla comunità locale energia elettrica pulita e a prezzi calmierati attraverso la valorizzazione delle risorse territoriali e lo sviluppo di reti di produzione interne alla Fondazione e al quartiere. - Comunità energetica di Messina: nel territorio messinese è stato possibile realizzare impianti fotovoltaici diffusi dando vita a microreti a vantaggio di persone e famiglie in situazione di fragilità, attraverso processi di condivisione dell'energia prodotta. Le comunità energetiche sono associazioni composte da enti pubblici locali, enti del terzo settore, aziende, attività commerciali o cittadini privati, che scelgono di dotarsi di infrastrutture per la produzione di energia da fonti rinnovabili e per l'autoconsumo, attraverso un modello basato sulla condivisione. Come forme collaborative incentrate su un sistema di scambio locale, le comunità energetiche favoriscono lo sviluppo sostenibile e riducono la dipendenza dal sistema elettrico nazionale, incentivando al tempo stesso la nascita di nuovi modelli socioeconomici circolari. Le

comunità energetiche rinnovabili (cfr relativo Decreto nel sito del Ministero dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica) sono incentivate con due tipologie di interventi tra loro cumulabili a supporto delle Comunità Energetiche e dei sistemi di autoconsumo collettivo da fonti rinnovabili: un contributo a fondo perduto fino al 40% dei costi ammissibili, finanziato dal PNRR e rivolto alle Comunità con impianti realizzati nei comuni sotto i 5.000 abitanti; Intesa Sanpaolo supporta ulteriormente gli interventi con finanziamenti il cui tasso dipende dai prodotti individuati.

**32) L’investimento in Credit Access India (17 milioni di euro per il 2%) non è alternativo al sostegno all’economia Italiana di cui il Gruppo si fa carico con strumenti diversi e di ben maggiore entità a supporto dell’inclusione finanziaria quali: il credito sociale, che si articola in iniziative di credito al terzo settore, programmi di sostegno alle persone che non possono avere accesso al credito attraverso i canali finanziari tradizionali (Mamma@work, Per Merito e XME StudioStation), credito per la rigenerazione urbana e credito a soggetti vulnerabili (incluso microcredito). Obiettivo del Nuovo Piano d’Impresa è destinare complessivamente 25 miliardi di euro al credito sociale di cui circa 9 miliardi di euro già erogati nel 2022. Intesa Sanpaolo non ha pertanto in previsione di effettuare ulteriori investimenti in società operanti nel Microcredito. Perché?**

Come illustrato nelle pagg 142 e 143 della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2023, l’inclusione sociale rappresenta un tema fondamentale per il Gruppo: a fronte dell’impegno assunto nel Piano d’Impresa pari a circa 25 miliardi di credito sociale, circa 14,8 miliardi sono stati erogati nel biennio 2022-2023. Complessivamente nel 2023 il Gruppo ha erogato oltre 74 milioni di euro in prestiti sociali e antiusura in Italia e all’estero. In particolare, la microfinanza è un’attività al centro della strategia della controllata Alexbank, quale driver per la riduzione della povertà e lo sviluppo socioeconomico del Paese. Nel 2023 la Banca ha erogato complessivamente oltre 31.200 prestiti per un totale di quasi 49 milioni di euro, fornendo alla clientela anche servizi di formazione, in collaborazione con il World Food Programme (WFP) ed avvalendosi di partnership e collaborazioni con ONG, Ministeri ed enti privati.

**33) Con una nuova app dedicata al microcredito sarebbe più facile da usare degli strumenti esistenti nella vs piattaforma digitale che dovrebbero facilitare l'accesso al credito per piccoli importi in ottica di una gestione consapevole delle proprie spese (come ad es. i prodotti "Spensierata", "Benessere Finanziario", "Smart lending"). Nelle nostre filiali sono inoltre disponibili finanziamenti ad impatto sociale destinati a soggetti in situazioni di temporanea vulnerabilità, economica e sociale. Quali ? con quanti utilizzatori per quali ammontari medi ?**

Nelle piattaforme digitali di Intesa Sanpaolo sono disponibili strumenti che facilitano l'accesso al credito per piccoli importi in ottica di una gestione consapevole delle proprie spese (come ad es. i prodotti "Spensierata", "Benessere Finanziario"). In tale ambito verranno accolte in futuro ulteriori possibilità di finanziamento e tra queste quelle collegate all'impatto sociale. I piani di lavoro vengono visti e realizzati di anno in anno coerentemente con l'entità degli investimenti sostenibili. Non è previsto lo sviluppo di una APP isolata e separata ma l'integrazione dei servizi nei canali esistenti, per consentire una più rapida diffusione delle azioni sfruttando la capillarità dell'utilizzo delle APP attuali. Per quanto riguarda l'entità dei finanziamenti di impatto: 1. da inizio operatività i prestiti erogati agli studenti (nelle varie forme, tra cui "per Merito") sono stati circa 45.800 unità per un importo complessivo di 577 mln euro e medio di 12.600 euro 2. per le iniziative di più recente avvio (per le mamme lavoratrici, le persone prossime alla pensione, il servizio civile, le persone non autosufficienti), i prestiti erogati sono stati pari a 577 per un importo medio di 17.600 euro 3. da segnalare inoltre i finanziamenti per microcredito imprenditoriale garantiti dal Fondo Centrale di Garanzia e accompagnati da un'attività di supporto e consulenza (richiesta per legge) e nel caso di ISP effettuata in modo totalmente gratuito. Gli ammontari del solo 2023 sono stati di 25,50 milioni, con importo medio erogato di circa 30.000 euro. A questo si aggiunge il supporto verso soggetti fragili e a rischio usura che sono sostenuti da azioni concertate con le fondazioni accreditate per fornire la garanzia. Gli ammontari complessivi erogati sino a fine 2023 su queste iniziative sono pari a circa 70 mln euro.

**34) Fideuram Direct, la piattaforma digitale d'investimento per retail e trader di Intesa Sanpaolo, che si potenzia con Direct Advisory. In questo modo, partirà anche la consulenza finanziaria digitale. Il nuovo servizio si distinguerà per gli oltre 50 anni d'esperienza di Fideuram nella gestione degli investimenti, sull'attenzione ai temi Esg, ma anche per il catalogo di offerta di Fideuram Asset Management, la Sgr della Divisione Private. Cruciale sarà l'utilizzo della piattaforma Aladdin di BlackRock Solutions, tra le più sofisticate nella costruzione guidata di portafogli e del risk management, così come quello di innovative soluzioni per dialogare con i clienti a distanza, compresa la nuova app "Welcome+". Come mai non se ne parla nella relazione nei rapporti fra parti correlate ?**

Con riferimento ai servizi forniti dal Gruppo Blackrock per la piattaforma Aladdin, è stata fornita informativa nella sezione H ("Informazione sui compensi e operazioni con parti correlate") della

nota integrativa del Bilancio di esercizio relativo agli anni 2020, 2021, 2022 e 2023. In linea generale, i rapporti con gli azionisti rilevanti di Intesa Sanpaolo e con soggetti agli stessi riconducibili sono governati dalle Regole in materia di operazioni con parti correlate e soggetti collegati, rispettivamente emanate dalla Consob e dalla Banca d'Italia. A tali rapporti si applicano pertanto procedure speciali di istruttoria, di delibera e di informativa successiva.

35) Intesa Sanpaolo accelera sugli aumenti salariali per i bancari, l'Abi frena. Al congresso della Fabi, l'ad di Intesa Sanpaolo, Carlo Messina, prende una posizione netta: «È inaccettabile non concedere aumenti consistenti ai lavoratori in banca. Con un utile netto di 7 miliardi di euro, non ho coraggio a guardare in faccia le persone e dire che mi metto a negoziare su questo aspetto». Immediata la replica del presidente dell'Abi, Antonio Patuelli: «Ci sono in corso le assemblee dei lavoratori in tutte le banche e fino a quando non si concludono non mi esprimerò». Una presa di posizione che cristallizza la distanza tra il numero uno dell'associazione e la prima banca italiana che già in primavera aveva revocato all'Abi il mandato per il rinnovo del contratto nazionale. Quello di Intesa Sanpaolo è un "sì" pesante alle richieste di aumenti dei sindacati per il rinnovo del contratto dei bancari in vista delle trattative che dovrebbero iniziare a luglio. Intesa, peraltro, ha deciso di dare ai dipendenti un bonus contro il caro prezzi ed energia, la settimana corta di quattro giorni, lo smart working a 120 giorni. Sulla stessa linea anche l'ad di Bper Luigi Montani secondo cui «Messina ha ragione», ma ci sarebbero resistenze tra gli istituti minori o meno in salute. Le parole di Messina hanno acceso il dibattito tra la presidente del Casl di Abi Ilaria Dalla Riva e il padrone di casa, il segretario generale della Fabi Lando Sileoni. Dalla Riva ha sottolineato come Messina «parlava per la sua azienda. Bisogna fare una sintesi fra banche diverse». Ma per Sileoni «quello che ha detto Messina conta eccome e, anche se vi ha lasciati spiazzati, dovete partire da lì». Sia il segretario della First Cisl Riccardo Colombani sia quello della Uilca Fulvio Furlan hanno rilevato come la presa di posizione di Messina sia ineludibile. La parte economica del contratto, assieme a quella sulla flessibilità, è uno dei pilastri nelle rivendicazioni dei sindacati che sono al momento al voto delle assemblee dei lavoratori. I sindacati prevedono un aumento di retributivo di 435 euro su base mensile per la figura di riferimento e ripristino del calcolo pieno del Tfr. Richiesta anche la riduzione dell'orario di lavoro standard a 35 ore settimanali. Per cui Intesa Sanpaolo e sindacati superano l'impasse e siglano l'accordo sulla settimana corta e smart working nel gruppo. Dopo il blocco subito a dicembre, le sigle Fabi, First Cisl, Uilca, Fisac e Unisin si dicono soddisfatte di aver firmato un accordo che riporta la materia nella contrattazione collettiva. Sono previsti la settimana corta di 4 giorni di 9 ore ciascuno e un tetto allo smart working fissato a 120 giorni annui, che sale a 140 giorni per alcune tipologie di lavorazioni. Opzioni che saranno estese alla rete delle filiali. Il gruppo sottolinea che l'accordo «integra e amplia le misure, fortemente innovative, del nuovo modello di organizzazione in corso dal primo gennaio 2023», con 40 mila persone che hanno già aderito al lavoro

flessibile. Il gruppo rileva che grazie alle novità in materia di settimana corta «sono 40 filiali di grandi dimensioni della Banca dei Territori dove può essere applicata la settimana corta: 9 ore su 4 giorni con una riduzione di orario da 37,5 a 36 ore, su base volontaria, a parità di retribuzione secondo le esigenze tecnico-operative dell'azienda». Dal primo novembre prossimo, inoltre, «il personale di oltre 250 filiali di piccole dimensioni potrà richiedere e fruire volontariamente della settimana corta, nel giorno di chiusura della filiale (ricompreso tra martedì, mercoledì e giovedì)». In pochi mesi, dal primo gennaio quando le nuove misure sono state avviate, hanno aderito al nuovo lavoro flessibile 40.000 persone, pari a circa il 70% di chi poteva essere abilitato prima dell'accordo di ieri - strutture di governance e filiali - mentre alla settimana corta hanno aderito circa 17.000 persone, pari al 60% del personale full time delle strutture di governance e di 12 grandi filiali (i numeri sono aggiornati al 30 aprile scorso). Inoltre Intesa Sanpaolo aumenterà l'ammontare complessivo destinato al premio variabile di risultato 2023 a 155 milioni. L'importo riconosciuto ai dipendenti va da 1.020 euro a 2.750 euro, a cui si andranno ad aggiungere le quote del premio d'eccellenza. L'accordo raggiunto con i sindacati prevede un incremento rispetto ai 116 milioni corrisposti nel 2022, in un una logica redistributiva, a seguito degli «ottimi risultati della banca», spiega una nota. Al personale dipendente nelle zone alluvionate di Emilia Romagna, Marche e Toscana sarà inoltre consentito il ricorso alla Banca del Tempo per attività di volontariato organizzato. Ma ai clienti interessano sportelli all'interno dei centri commerciali e con gli stessi orari perche' certe operazioni come l'emissione di bancari circolari , che non si possono fare online . Potete farlo ?

Le esperienze di sportelli bancari aperti all'interno dei centri commerciali, con orari allineati a quelli del Centro, non risultano generalmente apprezzabili a livello di cost/income e la clientela non ha mai mostrato un particolare gradimento per questo tipo di servizio. L'attuale piano industriale persegue una politica territoriale di razionalizzazione delle filiali con l'obiettivo di creare punti operativi multispecializzati e digitalizzati nei quali eseguire in modalità self operazioni che attualmente sono ancora riservate alle casse con operatore.

**36) Intesa Sanpaolo accelera sul digitale e crea un'area dedicata all'innovazione e all'information technology, in linea con gli obiettivi del Piano d'Impresa 2022-2025. Oltre alle risorse già presenti, l'area sarà rafforzata dall'ingresso di circa 2.000 professionisti in ambito It. All'interno dell'area chief data, Ai, innovation and technology officer (C-Daito). Il tutto nasce dall'esigenza di «mettere la tecnologia al centro della trasformazione del modo di fare banca». L'obiettivo sono le cryptovalute ?**

No, l'obiettivo di questa riorganizzazione non sono le cryptovalute. L'accelerazione sul digitale risponde all'esigenza di sviluppare una nuova core competence della Banca, diventando una struttura flessibile e integrata con le funzioni utente / business anche attraverso l'internalizzazione delle competenze e mantenendo elevati livelli di servizio. Questo ci permette di raggiungere alcuni obiettivi del Piano di Impresa quali: 1. Ridurre i costi e aumentare il controllo del processo produttivo incrementando le risorse interne dedicate ai progetti 2. Rendere più attrattivi i ruoli tecnologici nell'IT di ISP allineando la gestione a quello delle «tech company» Tali obiettivi evidentemente non confliggono ma anzi abilitano, eventuali sperimentazioni e sviluppi in ambito web3, digital assets e della moneta digitale che la Strategia d'Impresa o il Regolatore tempo per tempo potrebbero indicare.

**37) Quanti dipendenti hanno ereditato da clienti ?**

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. In ogni caso i sistemi di controllo interno della Banca prevengono ogni forma di abuso dei dipendenti.

**38) Vorrei proporvi un cc gratuito sia per privati sia per aziende.**

La domanda non è pertinente rispetto all'ordine del giorno.

**39) Avete dato dei FINANZIMENTI AI PARTITI ?**

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 2023 non sono stati concessi finanziamenti della specie.

**40) A QUANTO AMMONTANO LE INFEDelta' DEI DIRETTORI ?**

Nel corso del 2023 i casi di infedeltà di direttori rappresentano un numero estremamente limitato e non significativo.

#### **41) COME SONO VARIATI LA % DEL MARGINE DI INTERMEDIAZIONE E DELLA RENDITA DEGLI IMPIEGHI ?**

Nell'esercizio 2023 i proventi operativi netti sono ammontati a 25.138 milioni, in crescita del 17,2% rispetto ai 21.440 milioni del 2022. Tale dinamica è stata determinata dal forte incremento degli interessi netti, che hanno beneficiato dei rialzi sui tassi di interesse da parte della BCE, solo in parte contrastato dalla flessione del risultato netto delle attività e passività finanziarie al fair value e delle commissioni nette. I proventi derivanti dall'attività assicurativa e gli altri oneri operativi netti non hanno evidenziato variazioni di rilievo. Il tasso attivo medio complessivo di Gruppo sugli impieghi a clientela per l'anno 2023 è stato pari a 3,95%, calcolato come rapporto tra gli interessi attivi da clientela (reperibile nella tabella del paragrafo "1.1 Interessi attivi e proventi assimilati: composizione" disponibile a pagina 397 del progetto di Bilancio alla voce Crediti vs Clientela - Finanziamenti) e la media dei dati trimestrali della voce "Finanziamenti verso clientela" (reperibili nella tabella "Evoluzione trimestrale dei dati patrimoniali riclassificati - Attività" di pag. 92 del progetto di Bilancio).

#### **42) QUANTI BANCOMAT SI SONO CHIUSI ?**

Nel corso del 2023 sono state dismesse per effetto del processo di razionalizzazione territoriale (chiusura filiali e dismissione macchine scarsamente operative) 346 macchine, a fronte delle quali ne sono state installate 120 nuove per supportare il presidio del territorio nei comuni non più presidiati tramite filiale. Complessivamente i self banking (ATM / MTA / CSA) sono quindi diminuiti di circa 226 unità. Resta alto il presidio del territorio garantendo la presenza di 7707 ATM operativi. Nel corso dell'anno sono state rinnovate per esigenze tecnologiche o cambio del modello organizzativo 451 macchine dando priorità all'installazione di MTA (335 unità su 451 sostituite) per offrire un servizio più completo che preveda anche il versamento di contanti e assegni.

#### **43) Esiste un conto del Presidente ? di quale ammontare e' stato ? per cosa viene utilizzato?**

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. In ogni caso, nell'ambito dell'ordinaria amministrazione della società, la Segreteria Tecnica di Presidenza gestisce un centro di spesa, riferito specificatamente alle attività del Presidente, che viene attivato sulla base di esigenze funzionali all'esercizio dell'incarico svolto e alla posizione istituzionalmente ricoperta, nel rispetto delle policy e procedure aziendali applicabili.

#### **44) Avete avuto attacchi ai dati con richiesta di riscatti dagli hacker ?**

Nel 2023 non si sono verificati attacchi ai dati con richieste di riscatto.



#### **45) Quanto avete investito in cybersecurity ?**

Gli investimenti per la cybersecurity rientrano negli investimenti IT, che nel biennio 2022-2023 sono ammontati complessivamente a 2,8 miliardi di euro coerentemente con l'ammontare di 4,8 miliardi previsto nel Piano di Impresa per il quadriennio 2022-2025.

#### **46) Avete un programma di incentivazione e retribuzione delle idee ?**

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

#### **47) AVETE ADOTTATO la ISO 37001 ed i Sistemi di Gestione Anti-Corruzione ?**

Il Gruppo Intesa Sanpaolo, nel proprio sistema di gestione dei rischi di conformità, ha dedicato uno specifico filone d'intervento al tema della prevenzione della corruzione. Il sistema è ispirato alle best-practice internazionali, fra cui lo Standard ISO 37001:2016. Intesa Sanpaolo è stata tra le prime banche in Europa, la prima in Italia, a ottenere la certificazione della conformità del proprio sistema di prevenzione a tale standard da parte di un ente certificatore indipendente e accreditato. Dal 2022 la certificazione è stata estesa alle società bancarie, finanziarie e assicurative del Gruppo, ed è giunta al termine di un processo di analisi e verifica del sistema di prevenzione della corruzione del Gruppo e della sua effettiva applicazione da parte della Capogruppo e delle Società del Gruppo. Nel 2023 la validità della certificazione è stata confermata a seguito dell'audit di mantenimento.

#### **48) SONO STATE CONTESTATE MULTE INTERNAZIONALI ?**

Con riferimento al 2023, si segnalano (i) tre sanzioni per complessivi 215.000 euro relative alla controllata CIB, irrogate dalla Banca Centrale ungherese (CBH) ad esito di attività ispettive condotte in materia di sistemi dei pagamenti, di governance generale della Banca e di gestione dei rimborsi anticipati di finanziamenti, (ii) una sanzione di circa 10 mila euro irrogata a ISP Romania dall'Autorità nazionale per la protezione dei consumatori (ANPC) a seguito di un controllo sull'applicazione della formula di calcolo dell'ammortamento alla francese e (iii) una sanzione comminata alla controllata bosniaca Intesa Sanpaolo Banka di ammontare corrispondente a circa 33.000 euro, ridotta a circa 16.500 euro a fronte del pagamento anticipato della stessa, a seguito di un'ispezione condotta dalla Autorità locale (Federal Banking Agency) a dicembre 2022 in ambito anti money laundering, cui ha fatto seguito a novembre 2023 una verifica di follow-up da parte dell'Autorità che ha dato atto del generale rafforzamento dei presidi adottati dalla Banca in materia. Infine, riguardo alle filiali estere della Divisione Corporate & Investment Banking di Intesa Sanpaolo S.p.A., si segnalano sanzioni di ammontare corrispondente a (i) circa 7.500 euro alla filiale di Istanbul per temi connessi ai sistemi informativi e ai processi bancari elettronici e (ii) circa 10.000 euro alla filiale di Dubai per temi relativi ai processi di due diligence disciplinati dalla normativa di bilancio locale; la sanzione è stata oggetto di contestazione da parte della filiale, d'accordo con le competenti strutture di Capogruppo.

**49) 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 595).

**50) 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.

**51) Avete intenzione di realizzare iniziative in favore degli azionisti come i centri medici realizzati dalla BANCA D'ALBA ?**

Nell'ambito dell'offerta assicurativa, sono presenti numerose garanzie con coperture crescenti per tutelare la Salute come, a titolo di esempio non esaustivo, il rimborso spese per interventi chirurgici, le analisi strumentali, le visite specialistiche, le cure fisioterapiche, oculistiche e dentarie. Dal 2022 abbiamo inoltre un'offerta innovativa in ambito salute dedicata ai clienti senior e ai caregiver familiari. L'approccio è quello di consentire ad ogni cliente, in tutto il paese, di scegliere le garanzie che più aderiscono alle proprie esigenze. A favore degli azionisti Intesa Sanpaolo è disponibile la possibilità di aderire al "Club Azionisti Intesa Sanpaolo". Il club mette a loro disposizione benefici e agevolazioni riservati su molti prodotti e servizi bancari. Il loro contenuto è in costante aggiornamento ed è sempre disponibile sul sito internet della banca.

**52) 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 2023 è stato pari a 3,95%, calcolato come rapporto tra gli interessi attivi da clientela (reperibile nella tabella del paragrafo "1.1 Interessi attivi e proventi assimilati: composizione" disponibile a pagina 397 del progetto di Bilancio alla voce Crediti vs Clientela - Finanziamenti) e la media dei dati trimestrali della voce "Finanziamenti verso clientela" (reperibili nella tabella "Evoluzione trimestrale dei dati patrimoniali riclassificati - Attività" di pag. 92 del progetto di Bilancio). Il tasso passivo medio complessivo di Gruppo sulla raccolta da clientela per l'anno 2023 è stato pari a 1,27% calcolato come rapporto tra gli interessi passivi da clientela (reperibile nella tabella del paragrafo "1.3 Interessi passivi e oneri assimilati: composizione" disponibile a pagina 399 del progetto di Bilancio alle voci Debiti vs Clientela e Titoli in circolazione) e la media dei dati trimestrali della voce "Debiti

verso clientela al costo ammortizzato e titoli in circolazione” (reperibili nella tabella “Evoluzione trimestrale dei dati patrimoniali riclassificati - Passività” di pag. 92 del progetto di Bilancio).

### **53) AVETE INTENZIONE DI CERTIFICARVI BENEFIT CORPORATION ed ISO 37001?**

Il Gruppo Intesa Sanpaolo, nel proprio sistema di gestione dei rischi di conformità, ha dedicato uno specifico filone d'intervento al tema della prevenzione della corruzione. Il sistema è ispirato alle best-practice internazionali, fra cui lo Standard ISO 37001:2016. Intesa Sanpaolo è stata tra le prime banche in Europa, la prima in Italia, a ottenere la certificazione della conformità del proprio sistema di prevenzione a tale standard da parte di un ente certificatore indipendente e accreditato. Dal 2022 la certificazione è stata estesa alle società bancarie, finanziarie e assicurative del Gruppo, ed è giunta al termine di un processo di analisi e verifica del sistema di prevenzione della corruzione del Gruppo e della sua effettiva applicazione da parte della Capogruppo e delle Società del Gruppo. Nel 2023 la validità della certificazione è stata confermata a seguito dell'audit di mantenimento. Al momento non è prevista la certificazione B-Corp.

### **54) Perché non avete intenzione di fare le assemblee anche via internet ?**

Intesa Sanpaolo valuterà di volta in volta le modalità di gestione delle assemblee, in conformità alle disposizioni normative tempo per tempo vigenti, tenendo conto anche delle previsioni statutarie.

### **55) A quanto sono ammontati i fondi europei per la formazione e per cosa li avete usati ?**

Nel 2023, il Gruppo non ha ricevuto finanziamenti dai “fondi europei” per la formazione dei dipendenti.

### **56) Avete in progetto nuove acquisizioni e/o cessioni ?**

Il piano d'impresa 2022-2025 prevede che il Gruppo persegua l'obiettivo di potenziamento della presenza internazionale in linea con la strategia di crescita selettiva del Gruppo nei paesi dell'area C5EE già presidiati, come nel caso della recente acquisizione di First Bank in Romania, ovvero il rafforzamento della leadership europea nel wealth management con selettive piccole acquisizioni in geografie strategiche. Il consolidamento della crescita internazionale nel private banking ha già portato all'acquisizione del gruppo Reyl in Svizzera e della Compagnie de Banque Privée Quilvest in Lussemburgo.

**57) 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. Nello specifico i "conti nostro" sono rapporti aperti presso istituzioni presenti in Philippines, UAE e South Africa, in utilizzo per il solo trattamento delle rispettive divise.

**58) Avete intenzione di trasferire la sede legale in Olanda ?**

No.

**59) Avete intenzione di proporre le modifiche statutarie che raddoppiano il voto ?**

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. Allo stato il tema non è in esame.

**60) 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 31.12.2023: - Egitto - Alexbank: 41 risorse; - Serbia - Banca Intesa Beograd: 37 risorse; - Slovenia - Intesa Sanpaolo Bank: 14 risorse; - Ungheria - CIB Bank: 127 risorse; - Albania - ISP Albania: 14 risorse; - Bosnia Erzegovina ISP BiH: 5 risorse; - Romania - ISP Romania: 6 risorse; - Croazia - PBZ: 80 risorse; - Slovacchia - VUB Banka: 173 risorse; - Ucraina - Pravex: 18 risorse - Moldova - Eximbank: 2 risorse Totale risorse impiegate n.517

**61) Siete iscritti a Confindustria ? se si quanto costa ? avete intenzione di uscirne ?**

Intesa Sanpaolo non è associata a Confindustria, ma aderisce a cinque associazioni di territorio del sistema confindustriale: Assolombarda (Milano, Lodi, Monza e Brianza e Pavia), Confindustria Cuneo, Confindustria Toscana Centro e Costa (Firenze, Livorno e Massa Carrara), Confindustria Toscana Nord (Lucca, Pistoia e Prato) e Unindustria (Roma, Frosinone, Latina, Rieti e Viterbo). Intesa Sanpaolo aderisce inoltre a Confindustria Assafrica & Mediterraneo, la Rappresentanza Internazionale di Confindustria che supporta le imprese italiane nel loro percorso di crescita in Africa e Medio Oriente.

**62) Come e' variato l'indebitamento e per cosa ?**

I seguenti dati indicano l'evoluzione nel corso del 2023 della composizione della raccolta diretta del Gruppo (importi in miliardi di euro e dati 2023 vs 2022): 1. Conti correnti e depositi: wholesale 15 vs 13 e Retail 393 vs 420; 2. PCT e prestito titoli: wholesale 13 vs 1 e Retail 0 vs 0; 3. Senior bonds: wholesale 41 vs 27 e Retail 8 vs 7; 4. Covered bonds: wholesale 29 vs 19 e Retail 0 vs 0; 5.

Funding istituzionale a breve termine: wholesale 17 vs 11 e Retail 0 vs 0; 6. Passività subordinate: wholesale 9 vs 9 e Retail 4 (interamente collocati presso clienti Private Banking) vs 4 (interamente collocati presso clienti Private Banking); 7. Altra raccolta: wholesale 1 vs 1 e Retail 47 vs 34.

### **63) A quanto ammontano gli incentivi incassati come gruppo suddivisi per tipologia ed entità ?**

La disciplina di trasparenza delle erogazioni pubbliche contenuta nell'articolo 1, commi 125-129 della legge n. 124/2017 prevede l'indicazione in bilancio di 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. 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 2023 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 2023 non rappresentino, alla luce di quanto sopra, oggetto degli obblighi di trasparenza in bilancio di cui ai commi 125 e 125-bis.

### **64) 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 (pag. 101) e della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (pag. 124), disponibili sul sito internet della Società.

### **65) 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.

**66) 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 2023 non sono stati concessi finanziamenti della specie.

**67) AVETE FATTO SMALTIMENTO IRREGOLARE DI RIFIUTI TOSSICI ?**

Non è stato effettuato nessuno smaltimento di rifiuti tossici.

**68) QUAL'E' STATO L' investimento nei titoli di stato, GDO, TITOLI STRUTTURATI?**

Nella tabella riportata a pag. 553 del Fascicolo "Bilanci 2023", nella parte E della Nota integrativa consolidata nell'ambito delle informazioni sui rischi, sono indicati gli investimenti effettuati dal Gruppo bancario in titoli di Stato dei Paesi UE e di Paesi non UE. La parte prevalente di questi investimenti è in titoli dello Stato italiano. Di un certo rilievo, ma su valori assoluti inferiori, sono anche gli investimenti in titoli di Spagna, Francia e Belgio, 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 2023 a livello consolidato è di 6.356 milioni di euro, per la maggior parte relativi all'attività bancaria (di cui 775 milioni di euro iscritti nella Voce 20 "Attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico" tra le Attività finanziarie detenute per la negoziazione; 5 milioni di euro iscritti nella medesima voce tra le Altre attività obbligatoriamente valutate al fair value; 654 milioni di euro iscritti nella Voce 30 "Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva"; 4.922 milioni di euro iscritti nella Voce 40 "Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato" tra i crediti verso clientela). L'informativa sui CDO e sugli altri prodotti strutturati di credito è fornita a pag. 554 del Bilancio, sulla base di un perimetro più ampio di quello previsto dalla Banca d'Italia per la compilazione della Nota integrativa.

**69) 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 costo.

**70) Sono previste riduzioni di personale, ristrutturazioni ? delocalizzazioni ?**

In piena continuità con il passato, anche nel 2024 il Gruppo seguirà ad operare nel solco delle linee guida fissate dal Piano d'Impresa 2022-2025, continuando a valorizzare e investire sulle persone quale fattore decisivo per il successo del Gruppo. L'obiettivo di proseguire la generazione di valore per tutti gli stakeholder attraverso la costruzione della banca del futuro - profittevole, innovativa e sostenibile - è perseguito tramite una forte spinta digitale, continuando ad eccellere in ambito E5G e offrendo la migliore esperienza professionale per le proprie Persone. Restano confermati gli impegni di riconvertire/riqualificare la capacità in eccesso riallocandola su nuove iniziative prioritarie (es. filiale digitale, advanced analytics) e di procedere a nuove assunzioni a fronte delle uscite di carattere esclusivamente volontario, come definito negli accordi sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali. Non sono previste delocalizzazioni.

**71) C'è un impegno di riacquisto di prodotti da clienti dopo un certo tempo ? come viene contabilizzato ?**

No, in generale la Banca non assume impegni al riacquisto di prodotti precedentemente collocati a meno che esplicitamente previsto e comunicato ai clienti.

**72) 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.

**73) 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 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 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 dei trattamenti previsti dalle politiche di remunerazione del personale.

**74) 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

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

Esiste una copertura assicurativa D&O a protezione di tutte le Società del Gruppo e dei relativi Esponenti, sottoscritta con Aig Europe S.A. – Rappresentanza Generale per l’Italia con l’assistenza del broker AON. La copertura risponde agli standard di mercato per società di pari dimensioni e importanza. La sottoscrizione della polizza, in scadenza il prossimo 30 giugno 2024 - e per la quale sono state già indirizzate le attività per il prossimo rinnovo - è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2023, in attuazione di quanto deliberato dall’Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2021.

**76) Sono state stipulate polizze a garanzia dei prospetti informativi (relativamente ai prestiti obbligazionari)?**

No

**77) 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 circa 42 milioni di euro 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.

**78) VORREI SAPERE Quale é 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, in coerenza con le evoluzioni delle condizioni di mercato e con l’obiettivo di mantenere un profilo solido e adeguato, misurato su base giornaliera, e monitorato anche con l’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 conforme 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 2023, il Gruppo poteva contare su un ammontare di riserve di liquidità disponibili a pronti di circa € 202 miliardi, di cui circa € 160 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.

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

E’ stato avviato un piano di implementazione per l’installazione di impianti fotovoltaici su immobili strumentali di proprietà della Banca finanziato con budget interno. Al prezzo attuale dell’energia il ritorno dell’investimento è mediamente di circa 4 anni.

**80) 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 50% 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.

**81) Come viene rispettata la normativa sul lavoro dei minori ?**

Intesa Sanpaolo non ha alle proprie dipendenze personale minorenni.

### **82) 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 Sostenibilità nel Gruppo Intesa Sanpaolo (disponibile sul sito internet di Gruppo [https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/sostenibilit%C3%A0/italiano/2024/ISO26000\\_CE\\_Assessment%20Statement\\_2024\\_ita.pdf](https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/sostenibilit%C3%A0/italiano/2024/ISO26000_CE_Assessment%20Statement_2024_ita.pdf)) espone la metodologia applicata e i risultati, valutando separatamente l'ambito che si riferisce al rispetto dei diritti umani. La valutazione del 2024 (riferita al 2023) esprime un livello di implementazione del Codice Etico di Intesa Sanpaolo valutato mediamente pari a 4,94 su una scala da 0 a 5.

### **83) Finanziamo l'industria degli armamenti ?**

In coerenza con i valori e i principi espressi nel Codice Etico, Intesa Sanpaolo non svolge alcuna attività bancaria o di finanziamento connessa con la produzione e la commercializzazione di armi controverse o bandite da trattati internazionali. Intesa Sanpaolo opera in via ordinaria attraverso transazioni e finanziamenti relativi a materiale di armamento utilizzato in via definitiva da forze armate e da forze di polizia di Paesi appartenenti all'Unione europea o alla NATO. Sono inoltre consentite, ma soggette a un processo di approvazione rafforzato, le operazioni riguardanti Paesi non appartenenti all'Unione Europea o alla NATO, subordinatamente alla presenza di programmi intergovernativi con la Repubblica Italiana. Le altre Banche e Società del Gruppo non sono autorizzate ad effettuare operazioni che riguardino la produzione o la commercializzazione di materiali di armamento; le sole Banche estere del Gruppo possono richiedere specifica e preventiva autorizzazione alla Capogruppo qualora tali operazioni riguardino materiali di armamento destinati all'utilizzo in via definitiva da parte di forze armate e di polizia del Paese di insediamento della Banca.

### **84) vorrei conoscere POSIZIONE FINANZIARIA NETTA DI GRUPPO ALLA DATA DELL'ASSEMBLEA CON TASSI MEDI ATTIVI E PASSIVI STORICI.**

Quanto alla posizione creditoria e debitoria verso banche, si premette che dal settembre 2022 l'eccesso di liquidità non è più depositato nel conto della Riserva Obbligatoria aggregata tra i "Finanziamenti verso banche", bensì in depositi a vista (overnight) presso la Banca Centrale, contabilizzati nella voce "Cassa e disponibilità liquide". A fine 2023 tale importo era pari a 75,2 miliardi, di cui 64 miliardi riferibili alla Capogruppo (94,5 miliardi a dicembre 2022, dei quali 89 miliardi riferibili alla Capogruppo). Calcolata considerando la liquidità di cui sopra, al 31 dicembre 2023 la posizione interbancaria netta del Gruppo presentava uno sbilancio positivo di 13,9 miliardi rispetto ai -11,8 miliardi di fine 2022. L'evoluzione riflette in primis la significativa riduzione dei debiti verso banche (-32,7% a 92,5 miliardi) intervenuta nel corso dell'esercizio, quale effetto di rimborsi, anticipati e a scadenza, dei fondi raccolti tramite le operazioni TLTRO, pur a fronte di un calo, percentualmente più contenuto, che ha interessato l'insieme delle disponibilità liquide e dei

finanziamenti verso banche (-15,4% a 106,4 miliardi). Al 31 dicembre 2023 il rifinanziamento TLTRO III era in essere per nominali 45,1 miliardi – per la quasi totalità di pertinenza di Intesa Sanpaolo – dei quali 36 miliardi con scadenza a marzo 2024, 9 miliardi a giugno 2024 e 60 milioni a settembre 2024. L'importo si presenta in flessione rispetto ai 96,1 miliardi di dodici mesi prima: nel gennaio 2023 sono stati infatti rimborsati anticipatamente da Intesa Sanpaolo 20 miliardi nominali (4 miliardi ottenuti nell'asta del marzo 2020 ed aventi scadenza nel marzo 2023, 16 miliardi quale rimborso parziale di fondi ottenuti nell'asta del giugno 2020 ed aventi scadenza nel giugno 2023), mentre il 28 giugno 2023 sono giunti a scadenza i 31 miliardi rimasti ancora in essere del finanziamento ottenuto nell'asta del giugno 2020.

**85) A quanto sono ammontate le multe Consob, Borsa ecc di quale ammontare e per cosa ?**

Le sanzioni rilevanti per l'esercizio 2023 sono indicate nella Parte E della Nota integrativa del Bilancio sui rischi legali. Non risultano comminate altre sanzioni pertinenti alle materie all'ordine del giorno.

**86) 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.

**87) vorrei conoscere : VARIAZIONE PARTECIPAZIONI RISPETTO ALLA RELAZIONE IN DISCUSSIONE.**

Per quanto riguarda le Partecipazioni di controllo nel 2023 è proseguito il processo di semplificazione societaria del Gruppo che ha portato all'uscita di nr. 9 controllate attraverso 3 fusioni (ISP Life DAC, ISP Provis, Fid.Bank Lux), 2 operazioni societarie (ISP Casa, Asteria Obviam), 1 cessione (UBI Trustee) e 3 liquidazioni (OOO Intesa Realty Russia, Inveniam, Portugal Real Estate). Considerando l'unico nuovo ingresso (Carnegie già fusa in Reyl nel IQ 2024) a fine anno le controllate sono 113 (-7% del portafoglio yoy), senza tenere conto del Gruppo Risanamento (composto da 9 società), non sottoposto a Direzione e Coordinamento da parte di Intesa Sanpaolo. Per quanto riguarda le partecipazioni di minoranza, nel 2023 è proseguita la semplificazione del portafoglio con riduzione netta di nr. 26 investimenti (-8% yoy).

**88) 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 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 289 a 293 del Bilancio 2023 – nota integrativa Parte B), unitamente alle Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva (pagg. 294-296) 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. 595 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 +549 milioni di euro e -5.685 milioni di euro (incluso il comparto assicurativo). 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 pagg. 297-298. Le plus e le minusvalenze registrate nel 2023 sono esposte alle pagine da 402 a 408 separatamente per le diverse categorie di attività finanziarie valutate al fair value; in particolare: 207 milioni di euro per i titoli di debito e 70 milioni di euro per i titoli di capitale inclusi tra le attività di negoziazione, e -367 milioni di euro e -630 milioni di euro rispettivamente per i titoli di debito e per i titoli di capitale obbligatoriamente valutati al fair value con impatto al conto economico.

**89) 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 Semestrare ed i Resoconti trimestrali. A pagina 610 del fascicolo "Bilanci 2023" 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 2024 verranno comunicate il prossimo 3 maggio.

**90) 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 effettua operazioni di acquisto e vendita su azioni proprie o su azioni di società controllate nei limiti e secondo le procedure stabiliti dalla normativa societaria, di vigilanza e di mercato applicabili. Le attività di negoziazione su azioni proprie sono state effettuate in forza di apposite autorizzazioni assembleari, con le sole finalità e nei limiti deliberati. 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 595).

**91) vorrei conoscere PREZZO DI ACQUISTO AZIONI PROPRIE E DATA DI OGNI LOTTO, E SCOSTAMENTO % DAL PREZZO DI BORSA**

Come risulta dalla tabella di pag. 595 della Nota integrativa consolidata (Parte F - Sezione B3), nel corso del 2023 – su base consolidata – sono state acquistate n. 743.397.746 azioni ordinarie, di cui 706.004.171 in esecuzione del programma di buyback strategico comunicato al mercato il 6 febbraio 2023 (avviato il 13 febbraio 2023 e concluso il 4 aprile 2023:), programma conclusosi ad un prezzo medio unitario di acquisto di 2,4079 euro. 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. Con specifico riferimento all'acquisto di azioni a servizio dei piani di incentivazione annuale, si evidenzia che – come riportato nella Parte I della Nota integrativa consolidata (pag. 606) – con riferimento ai risultati dell'esercizio 2022 e in attuazione della delibera assembleare del 28 aprile 2023, dall'11 al 13 settembre 2023, il Gruppo ha complessivamente acquistato – tramite la propria Divisione IMI Corporate & Investment Banking, incaricata dell'esecuzione del programma – n. 32.000.000 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (pari allo 0,18% circa del capitale sociale della Capogruppo) a un prezzo medio di acquisto per azione pari a 2,4697 euro, per un controvalore totale di 79.031.462,67 euro. Il programma di acquisto è altresì a servizio dei sistemi di incentivazione di alcune società controllate (i.e. il Sistema di Incentivazione 2022 del Private Banking Network appartenente alla Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking; il Sistema di Incentivazione 2022 dei Relationship Manager appartenenti alle Reti commerciali internazionali del Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking e il Sistema di Incentivazione 2022 dei Consulenti Finanziari non dipendenti appartenenti alle Reti commerciali del Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking) nonché dell'eventuale corresponsione di compensi riconosciuti in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. Severance). I termini degli acquisti effettuati sono stati comunicati e resi disponibili al mercato nel rispetto delle leggi e regolamenti applicabili, con i dettagli delle transazioni eseguite, inclusi prezzo e quantità.

**92) 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'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 e formerà oggetto di pubblicazione nella sezione Governance sul sito della Società.

**93) vorrei conoscere in particolare quali sono i fondi pensione azionisti e per quale quota ?**

Si richiama la risposta riportata alla precedente domanda n. 92. Si rammenta inoltre che gli azionisti hanno diritto di esaminare il libro soci secondo quanto previsto dall'art.2422 del codice civile.

**94) 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 24 marzo 2024, 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.

**95) 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 2023, del valore complessivo di 37 mln di euro, sono così suddivise tra i principali Editori: Google 13%; Manzoni 10%; Piemme 6%; Sky 6%; Sole 24Ore 4%; CAIRORCS Media group 4%; Publitalia 3%; IGPDecaux 3%; Linkedin 3%; Meta 3%; RAI 2%; Class 2%. Le restanti concessionarie registrano investimenti meno significativi. Non ci sono invece versamenti a quotidiani o testate per studi e consulenze.

**96) 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 375.400 (SOCI) azionisti titolari di azioni ordinarie (di cui circa 10.000 residenti all'estero) così suddivisi: - circa 126.100 nella fascia fino a 1.000 azioni; - circa 186.400 nella fascia da 1.001 a 10.000 azioni; - circa 55.400 nella fascia da 10.001 a 100.000 azioni - circa 7.500 con oltre 100.000 azioni. Il dato è riferito all'ultima distribuzione agli azionisti dell'acconto dividendi di novembre 2023.

**97) 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. Dei rapporti con gli esponenti delle Società del Gruppo è data inoltre informativa nella sezione H della nota integrativa del bilancio di ciascuna Società. 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 del Testo Unico della Finanza, disponibile sul sito internet della società.

**98) 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.39. 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.

**99) vorrei conoscere se VI SONO TANGENTI PAGATE DA FORNITORI ?**

No. 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 29 settembre 2023 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.

**100) SE C'E' E COME FUNZIONA LA RETROCESSIONE DI FINE ANNO ALL'UFFICIO ACQUISTI E DI QUANTO E' ?**

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

**101) vorrei conoscere se Si sono pagate tangenti per entrare nei paesi emergenti in particolare CINA, Russia e India ?**

No.

**102) vorrei conoscere se SI E' INCASSATO IN NERO ?**

No.

**103) vorrei conoscere se Si e' fatto insider trading ?**

No.

**104) 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 analisi che includono anche un controllo sul potenziale conflitto di interessi dei vertici aziendali e non ne è risultato alcun elemento di criticità. Tutti i rapporti di Intesa Sanpaolo con gli Esponenti aziendali e i Dirigenti con responsabilità strategiche e con soggetti agli stessi riconducibili in base alla normativa sulle operazioni con parti correlate sono oggetto di procedure di istruttoria e controllo approvate dal Consiglio di Amministrazione e di vigilanza specifica da parte del Comitato per il Controllo sulla Gestione. Delle operazioni realizzate dal Gruppo Intesa Sanpaolo con gli Esponenti aziendali e i Dirigenti con responsabilità strategiche e, più in generale, con le parti correlate di Intesa Sanpaolo e dei relativi controlli è data rispettivamente informativa nella Parte H della Nota Integrativa al Bilancio consolidato e nella Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione, secondo le modalità stabilite dalla legge.

**105) 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.

**106) vorrei conoscere se TOTALE EROGAZIONI LIBERALI DEL GRUPPO E PER COSA ED A CHI ?**

Il totale delle erogazioni del Fondo Beneficenza nel 2023 ammonta a 18.902.600 euro, in aumento del 20% rispetto al 2022. Per quanto riguarda le Banche sussidiarie del Gruppo, nel 2023 le erogazioni liberali effettuate dalle Banche sulla base delle loro risorse sono state complessivamente pari a circa 900.000 euro, sotto il milione raggiunto nel 2021 e nel 2022. Si conferma per il 2023 un impegno preponderante a livello nazionale, in linea con l'orientamento strategico del Fondo che storicamente concentra le risorse sul territorio italiano. Il 91% delle risorse risulta erogato a favore di progetti nell'Area Sociale, per un totale di 17.221.150 euro, in crescita rispetto all'anno precedente (+23%). Tra i progetti sostenuti nel 2023, si segnalano progetti di inserimento lavorativo per persone in situazione di fragilità e di svantaggio sociale, supporto psicologico a giovani in stato di disagio e ai caregiver, percorsi per l'autonomia di giovani care leaver e adulti fragili, sostegno a centri diurni e centri diagnostici per minori in difficoltà, interventi sanitari per persone vulnerabili, assistenza domiciliare, accoglienza e progetti ricreativi per malati oncologici - con particolare attenzione per i bambini -, attività culturali nelle carceri, esperienze di agricoltura sociale. L'Area Ricerca registra un erogato totale di 1.681.450 euro. Per quanto concerne la Ricerca Medica, sono stati sostenuti 13 progetti a cura di primarie istituzioni nazionali. Nell'ambito della Ricerca Sociale sono stati individuati 3 studi su usura, dispersione scolastica e il fenomeno del caporalato nel Nord Italia. La gestione del Fondo ha continuato a privilegiare le iniziative a favore delle componenti più deboli della società, in linea con gli obiettivi assunti nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria: il 99% circa dei fondi erogati a fine dicembre 2023 è stato dedicato a iniziative con questa finalità che coprono, tra le altre, le tematiche dell'inclusione sociale, il contrasto al disagio sociale e alla povertà, la prevenzione e la cura delle malattie, il sostegno alla disabilità e i progetti di cooperazione internazionale. Complessivamente il Fondo ha, inoltre, erogato 2,4 milioni di euro per iniziative contro la povertà alimentare, ovvero destinate alla copertura o all'incremento del numero di pasti distribuiti da strutture caritative sul territorio nazionale. La stima dei pasti annui sostenuti dal Fondo è di 1,5 milioni, corrispondenti a circa 4.000 pasti al giorno. La lista completa delle iniziative, degli Enti beneficiari e degli importi erogati è disponibile al seguente link <https://group.intesasanpaolo.com/it/sociale/fondo-di-beneficenza>

**107) 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.

**108) vorrei conoscere se Vi sono cause in corso con varie antitrust ?**

Al momento non vi sono procedimenti antitrust pendenti dinanzi all'Autorità antitrust italiana. Come indicato nella DCNF 2023, sono allo stato pendenti due procedimenti antitrust avviati dal Competition Council rumeno nei confronti di Intesa Sanpaolo Romania e aventi ad oggetto rispettivamente (i) la presunta fissazione coordinata del tasso di riferimento ROBOR sul mercato interbancario nazionale e (ii) la definizione e applicazione dello score FICO per la valutazione della clientela. Per entrambi i procedimenti è attualmente in corso l'attività istruttoria dell'Autorità e nessuna violazione è stata accertata

**109) 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.

**110) 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-)**

Dealers Quota sottoscritta in €: MORGAN STANLEY & CO INTERNATIONAL PLC 1.572.121.625 (7,959%) - BOFA SECURITIES EUROPE SA 1.144.571.639 (5,794%) - DEUTSCHE BANK AKTIENGESELLSCHAFT 530.150.000 (2,684%) - CITIGROUP GLOBAL MARKETS LIMITED 697.899.158 (3,533%) - INTESA SANPAOLO SPA 2.011.772.999 (10,184%) - BOFA SECURITIES INC 312.935.439 (1,584%) - MEDIOBANCA – BANCA DI CREDITO FINANZIARIO S.p.A. 510.200.000 (2,583%) – BARCLAYS CAPITAL INC 587.459.597 (2,974%) - GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL 1.289.382.077 (6,527%) - HSBC SECURITIES USA INC 587.459.597 (2,974%) - MORGAN STANLEY & CO LLC 587.459.597 (2,974%) - SANTANDER INVESTMENT SECURITIES INC 609.000.000 (3,083%) - TD SECURITIES USA LLC 587.459.597 (2,974%) - BNP PARIBAS 848.325.000 (4,295%) – UBS EUROPE SE 423.375.000 (2,143%) - NOMURA FINANCIAL PRODUCTS EUROPE GMBH 514.521.106 (2,605%) - CRÉDIT AGRICOLE CORPORATE AND INVESTMENT BANK 645.800.000 (3,269%) – NATWEST MARKETS NV 203.474.145 (1,030%) - SOCIÉTÉ GÉNÉRALE 308.500.000 (1,562%) - J.P. MORGAN SE 569.825.519 (2,885%) - BARCLAYS BANK IRELAND PLC 291.850.000 (1,477%) - BANCA AKROS S.P.A. – GRUPPO BANCO BPM 80.000.000 (0,405%) - J.P. MORGAN SECURITIES LLC 587.459.597 (2,974%) - U.S. BANCORP INVESTMENTS INC 25.545.750 (0,129%) – ALPHA BANK S.A. 10.000.000 (0,051%) - BANCO COMERCIAL PORTUGUES, S.A. 22.500.000 (0,114%) - KBC BANK 45.960.460 (0,233%) - PIRAEUS BANK S.A. 40.000.000 (0,202%) - INTESA SANPAOLO IMI SECURITIES CORP 587.459.597 (2,974%) - BANK OF MONTREAL EUROPE PLC 22.500.000 (0,114%) - LA BANQUE POSTALE 50.000.000 (0,253%) - UNICAJA BANCO 22.500.000 (0,114%) – BANCO BILBAO VIZCAIA ARGENTARIA SA 575.625.000 (2,914%) – COMMERZBANK 575.625.000 (2,914%) - EUROBANK S.A. 32.500.000 (0,165%) - HSBC CONTINENTAL EUROPE 716.800.000 (3,629%) - MIZUHO SECURITIES

EUROPE GMBH 41.948.626 (0,212%) - NATIONAL BANK OF FINANCIAL INC 13.460.460 (0,068%) - NATIONA BANK OF GREECE SA 95.000.000 (0,481%) - NATIXIS 537.500.000 (2,721%) - UNICREDIT BANK AG 537.500.000 (2,721%) - TRUIST SECURITIES INC 25.545.750 (0,129%) - WELLS FARGO SECURITIES LLC 274.524.158 (1,390%)

**111) vorrei conoscere DETTAGLIO COSTO DEL VENDUTO per ciascun settore .**

Con riferimento ai costi operativi per settore di attività nell'esercizio 2023, 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. 84-86 del fascicolo Bilanci 2023 nell'ambito del commento al conto economico consolidato.

**112) 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 2023 non sono stati sostenuti costi di importo apprezzabile connessi ad operazioni di acquisizione e cessione di partecipazioni. Negli ultimi anni l'impegno per l'ambiente si è concretizzato non solo nell'offerta di investimenti sostenibili e nei finanziamenti a favore della Green e Circular Economy ma anche nelle azioni di efficientamento energetico e riduzione dell'impatto ambientale del Gruppo, che hanno portato a una costante diminuzione delle emissioni di CO2. Le spese e gli investimenti per la tutela dell'ambiente sono relative alla manutenzione e rinnovamento degli impianti, alla gestione dei rifiuti, all'effettuazione di monitoraggi ambientali periodici nonché alla formazione del personale.

**113) 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**

a. 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 sostenibilità finanziaria. L'entità dei premi varia in funzione del livello di responsabilità e di business presidiato. L'ammontare complessivo (c.d. bonus pool) è finanziato per una parte maggioritaria dai risultati reddituali di Gruppo e per una parte minoritaria è autofinanziata dalle commissioni generate dai dipendenti delle reti; in ogni caso, entrambe le quote, sono corrette 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 2024, pp. 33-53) b. Si riportano di seguito le percentuali medie di variazione 2023 vs 2022 delle retribuzioni lorde annue per inquadramento; Dirigenti +1%, Quadri Direttivi +6% e Aree Professionali +8%. (cfr. DCNF p.297- analisi). A tal proposito si precisa che, con particolare riferimento alla retribuzione annua lorda dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali, nel 2023 si registra un maggior incremento derivante dalla sottoscrizione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del credito che ha previsto un aumento medio degli stipendi di 435€ mensili, distribuito in quattro rate, la prima della quale è stata riconosciuta nell'anno (cfr. Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024 p.99). c. Il rapporto fra la remunerazione base media del personale dirigente/e non è pari a 3,2. (cfr. DCNF p.290, 292 e 297- analisi) d. L'organico del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31/12/2023 è pari a 94.368 risorse di cui 1.827

dirigenti, 35.520 quadri direttivi, 56.910 aree professionali e 111 contratti atipici. A livello di Capogruppo, l'organico si attesta a 65.243 risorse di cui 1.040 dirigenti, 27.202 quadri direttivi, 36.974 aree professionali e 27 contratti atipici. In Intesa Sanpaolo nel corso del 2023 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 183 (cfr. DCNF p.307). e. Nell'anno 2023 le cessazioni per accesso alle prestazioni del fondo di Solidarietà sono state pari a 1.977 risorse (di cui 1.916 sulla Capogruppo), con età media pari a 60 anni (anche per la Capogruppo).

**114) vorrei conoscere se si sono comperate opere d'arte ? da chi e per quale ammontare ?**

Nel 2023 Intesa Sanpaolo ha effettuato da primari operatori del mercato e ad un prezzo che rifletteva le quotazioni per le tipologie dei beni in questione gli acquisti delle seguenti opere d'arte: 1. Carlo Carrà (Quargnento, 1881 - Milano, 1966), Fiori, 1962, olio su tela, 70 x 50 cm, 2. Pierre-Auguste Renoir (Limoges, Francia, 1841 - Cagnes sur Mer, Francia, 1919), Paysage, 1913 ca, olio su tela, 21,5 x 32,5 cm, 3. Giorgio de Chirico (Volos, Grecia, 1888 - Roma, 1978) Natura morta, 1930, olio su tela, 54,5 x 72,5 cm, 4. Massimo Campigli (Berlino, Germania, 1895 - Saint Tropez, Francia, 1971), Piccolo affresco, 1941, affresco su intonaco intelato e riportato su tavola, 89 x 118 cm, 5. JR (Parigi, 1983), JR Déplacé·e·s, Procession, Turin, Italy, 2023, stampa a colori montata su dibond, 200 x 300 cm, 6. Francesca Leone (Roma, 1969), Si può illuminare un cielo melmoso e nero?, 2019, olio su lamiera di recupero, 590 x 590 cm, 7. Francesca Leone (Roma, 1969), Carte 76, 2022, olio su lamiera di recupero, 184 x 90 cm, 8. Francesca Leone (Roma, 1969), Senza titolo, 2021, olio su lamiera di recupero, alt. 70, diam. 110 cm.

**115) 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. 84 del fascicolo "Bilanci 2023") sono dettagliati gli oneri operativi, cioè le spese del personale, le spese amministrative e gli ammortamenti. Nel 2023 i costi operativi si sono attestati a 11.329 milioni, valore superiore al dato rilevato nell'esercizio 2022 (+3,6%) ma inferiore al livello di inflazione media del 2023 in Italia. Le spese del personale, pari a 6.981 milioni, mostrano un aumento (+3,5%) rispetto al 2022, principalmente per i maggiori costi legati al rinnovo del contratto nazionale del lavoro, solo in parte compensati dai risparmi derivanti dalle uscite per accordi sindacali. Le spese amministrative si sono attestate a 3.002 milioni, in crescita del 3,1%. In particolare, gli aumenti sono stati registrati principalmente nelle spese di gestione immobili (+78 milioni), soprattutto correlate ai rincari delle tariffe di energia elettrica e gas, nelle spese per servizi informatici (+30 milioni) connesse alla maggiore onerosità nell'outsourcing e nei costi indiretti del personale (+14 milioni), a fronte di risparmi sulle spese legali e professionali (-23 milioni) e sulle altre spese (-17 milioni), segnatamente sui contributi associativi di categoria. Gli ammortamenti delle immobilizzazioni materiali e immateriali che, secondo quanto previsto dal principio IFRS 16, includono anche la quota relativa ai diritti d'uso acquisiti con il leasing operativo, hanno evidenziato un aumento (+5,2%) rispetto al dato del 2022, riconducibile alle immobilizzazioni immateriali a seguito degli investimenti tecnologici mirati allo sviluppo. Il

cost/income ratio nel 2023 è ulteriormente calato al 45,1% rispetto al 51% del 2022, attestandosi sul valore annuo più basso nella storia del Gruppo Intesa Sanpaolo.

**116) 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 sono indicate tutte le società controllate in via esclusiva 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 Attivo, 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.

**117) vorrei conoscere. CHI SONO I FORNITORI DI GAS DEL GRUPPO QUAL'E' IL PREZZO MEDIO.**

fornitore per il 2023 è A2A Energia Spa (codice fiscale 12883420155) con prezzo medio fissato per tutto l'anno pari a €/mc 1,534 (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.

**118) 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.

**119) vorrei conoscere. A quanto ammonta la % di quota italiana degli investimenti in ricerca e sviluppo ?**

Intesa Sanpaolo svolge l'attività di ricerca e sviluppo su tematiche di innovazione di frontiera prevalentemente in Italia, sia direttamente, che per il tramite della sua controllata Intesa Sanpaolo Innovation Center. Le attività di ricerca e sviluppo di medio - lungo periodo vengono realizzate anche attraverso collaborazioni con partner scientifici di assoluta eccellenza, sia pubblici che privati, tra cui università e centri di ricerca.

**120) VORREI CONOSCERE I COSTI per le ASSEMBLEE e per cosa ?**

Per l'Assemblea 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.

#### **121) 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 2023 è risultato pari a circa 601,5 milioni di euro, 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.

#### **122) 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.

#### **123) 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.

#### **124) 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.**

A dicembre 2022 è stato sottoscritto un accordo quadro a prezzi di mercato con primaria compagnia di voli privati per necessità particolari del Top Management, con messa a disposizione di aerei del tipo Challenger. Non è previsto l'utilizzo di elicotteri.

#### **125) A quanto ammontano i crediti in sofferenza ?**

I finanziamenti verso clientela in sofferenza del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2023, al netto delle rettifiche di valore contabilizzate, si sono quantificati in 937 milioni (-17,2%), con un'incidenza sul totale dei finanziamenti netti pari allo 0,2% e un livello di copertura al 72,4%,

come indicato nella Relazione sull'andamento della gestione alla voce Finanziamenti verso clientela, Qualità del credito, Pag. 95-96 del fascicolo Bilanci 2023.

**126) CI SONO STATI CONTRIBUTI A SINDACATI E O SINDACALISTI SE SI A CHI A CHE TITOLO E DI QUANTO ?**

No.

**127) C'e' e quanto costa l'anticipazione su cessione crediti % ?**

Gli anticipi sui contratti Superbonus, Ecobonus e altri Bonus Fiscali "edilizi" sono forme di finanziamento che consentono alle imprese di reperire la liquidità necessaria per fare fronte ad acquisti di materie prime e costi di lavorazione, anche durante l'esecuzione dei contratti a stato avanzamento lavori. Con l'affidamento per anticipo su contratti Superbonus, Ecobonus e altri Bonus Fiscali edilizi la banca anticipa al cliente, nella misura massima prestabilita, l'importo dei crediti che quest'ultimo vanta nei confronti dei committenti in dipendenza dei contratti di appalto relativi ai singoli cantieri stipulati con quest'ultimi, per la realizzazione degli interventi rientranti nella normativa sopra indicata. Gli anticipi sono concessi sotto forma di sovvenzione in conto corrente, con tasso negoziato con la singola controparte sulla base delle caratteristiche specifiche e livelli massimi definiti da Foglio Informativo. La banca stabilisce la percentuale massima anticipabile rispetto ad ogni singolo contratto d'appalto e la durata massima dell'anticipo; accende un "conto anticipi" che costituisce lo strumento operativo di appoggio attraverso cui verrà eseguito il regolamento contabile dell'operazione di sovvenzione. Il rimborso di tali anticipi avviene con il controvalore della cessione alla banca del credito di imposta. Per l'erogazione dell'affidamento il cliente deve essere titolare di un conto corrente presso la Banca.

**128) 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 denuncia al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.**

La società Computershare S.p.A. è stata designata ai sensi dell'art. 135-undecies del Testo Unico della Finanza per lo svolgimento delle funzioni di "Rappresentante Designato dalla Società" 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.



**129) A quanto ammontano gli investimenti in titoli pubblici ?**

Al 31 dicembre 2023 il portafoglio di titoli governativi di Intesa Sanpaolo (escludendo l'attività assicurativa) era complessivamente pari a circa 89 miliardi di euro, di cui circa 23 miliardi di euro erano rappresentati da titoli governativi italiani.

**130) 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.

**131) 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 l'esercizio di imposta 2023 verrà presentata entro il 15 ottobre 2024. 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, che trova applicazione nella dichiarazione individuale, con l'aliquota del 3,5%.

**132) Quanto e' il margine di contribuzione dello scorso esercizio ?**

Nell'esercizio 2023 i proventi operativi netti sono ammontati a 25.138 milioni, in crescita del 17,2% rispetto ai 21.440 milioni del 2022. Tale dinamica è stata determinata dal forte incremento degli interessi netti, che hanno beneficiato dei rialzi sui tassi di interesse da parte della BCE, solo in parte contrastato dalla flessione del risultato netto delle attività e passività finanziarie al fair value e delle commissioni nette.

---

L'azionista Marco Bava ha fatto inoltre pervenire la seguente proposta di delibera:

**RICHIESTA DI AZIONE DI RESPONSABILITA' NEI CONFRONTI DEL CDA in quanto nel 2023 ha utilizzato, fuori dell'emergenza sanitaria COVID una normativa autocratica anticostituzionale nei confronti degli art.3,21,47 della Costituzione. Il fatto che continui ad utilizzare una forzatura giuridica pandemica dopo anni dalla dichiarazione della pandemia da parte dell'OMS, è la prova che l'obiettivo vero autocratico è l'annullamento del diritto degli azionisti a partecipare all'assemblea come è comprovato anche oggi dall'art.11 del disegno di legge sulla competitività dei capitali (674-B), approvato definitivamente dal Senato il 28 febbraio 2024, che stabilisce la proroga delle stesse disposizioni originariamente previste per lo svolgimento dell'assemblea dall'art. 106 del Decreto Cura Italia al 31 dicembre 2024 (cfr. articolo 11, comma 2).**

[...]

**Questa richiesta, ovviamente, non è ai sensi dell'art.126 bis del Tuf ma dell'art.2393 cc e per non aver adottato modalità in materia di intervento in assemblea ed espressione del voto mediante mezzi di telecomunicazione per limitare la democrazia assembleare in palese ed oggettiva violazione degli art.3,47 e 21 della Costituzione.**

La richiesta non è considerata ammissibile e comunque è palesemente incompatibile con gli argomenti posti all'ordine del giorno della riunione. Inoltre, la proposta è irricevibile non essendo pervenuta nei termini prescritti la certificazione sulla titolarità delle azioni.

**INTESA  SANPAOLO**

**Assemblea 24 aprile 2024**

**Domande pervenute prima dell'Assemblea**

**ex art. 127-ter Tuf**

**Azionista Tommaso Marino  
7 aprile 2024**

**Le presenti domande le allegherete a verbale, come chiedo fin d'ora, indipendentemente da cosa abbiate detto nell'avviso di convocazione? O, come l'anno scorso, preferite che chi lo legga non veda il dissenso, oggi come mai prima d'ora evidentissimo in Russia?**

Come avvenuto nel 2023 e negli anni precedenti, tutte le domande presentate dai soci con le risposte fornite dalla Società sono allegate al verbale dell'Assemblea, che verrà pubblicato nel sito internet nei termini previsti dalla legge (30 giorni dall'Assemblea). Inoltre, come previsto nell'avviso di convocazione, il fascicolo delle domande e delle risposte è pubblicato anche sul sito internet della Società.

**Il Gruppo Intesa Sanpaolo che tipo di rapporti ha intrattenuto con l'IRAN nel 2023? Ne ha finanziato cittadini, istituzioni e quant'altro? Come e quando?**

L'Unione europea, gli USA e l'UK hanno adottato nel corso del tempo rilevanti misure restrittive nei confronti dell'Iran al fine di contrastare le gravi violazioni dei diritti umani, il supporto al terrorismo e la proliferazione delle armi di distruzione di massa. Per Intesa Sanpaolo l'Iran è un Paese inserito nel Gruppo A che ricomprende i Paesi a rischio elevato (oltre all'Iran, Siria e Repubblica Democratica di Corea), con i quali attualmente non si opera. Previa applicazione di misure rafforzate di adeguata verifica, l'instaurazione e il mantenimento di rapporti con soggetti iraniani sono ammessi solo se ricorrono simultaneamente le seguenti tre condizioni: i) residenza/sede in Italia; ii) assenza dalle liste monitorate ai fini embarghi; iii) rapporto / attività di retail banking.

**Come avete fatto a dirottare clienti a Isybank? Da dove? E' vero che molti clienti non desiderassero esserlo ma voi li avete dirottato comunque? Si tratta di clienti meno agiati? Vi consta ci sia un'indagine antitrust in corso? [https://www.ilsole24ore.com/art/antitrust-avviata-istruttoria-trasferimento-clienti-intesa-isybank-AFX5H1TB?refresh\\_ce=1](https://www.ilsole24ore.com/art/antitrust-avviata-istruttoria-trasferimento-clienti-intesa-isybank-AFX5H1TB?refresh_ce=1)**

Nell'ambito del piano di impresa 2022-2025, Intesa Sanpaolo ha definito un progetto strategico di riorganizzazione che, in un contesto di mercato che rende necessaria l'attuazione di una generale trasformazione digitale, assicuri la sana e prudente gestione del Gruppo, ne mantenga la competitività in ottica di stabilità sistemica, nonché assicuri adeguati livelli di servizio ai Clienti, in linea con le loro esigenze finanziarie. In tale contesto, la costituzione e lo sviluppo di Isybank costituiscono parte integrante di detto progetto, che è stato perseguito anche attraverso la cessione di rami di azienda da Intesa Sanpaolo alla stessa Isybank ai sensi dell'art. 58 del Testo Unico Bancario. In particolare, Intesa Sanpaolo ha conferito a Isybank due rami di azienda costituiti da una serie di asset, passività e contratti funzionalmente collegati. I due rami comprendono anche i contratti di Intesa Sanpaolo in essere con clienti consumatori che, in linea col modello di servizio della Banca conferitaria, non utilizzano, o utilizzano in misura marginale, il canale fisico per disporre le loro operazioni. In particolare, Isybank ha ricevuto in conferimento da Intesa Sanpaolo i rapporti dei clienti appartenenti ad uno specifico segmento commerciale della Divisione Banca dei Territori, denominato "Clienti prevalentemente digitali". Tali clienti sono stati individuati in base a

criteri oggettivi (indicati nelle comunicazioni inviate ai suddetti clienti) quali, ad esempio, la familiarità con i canali “digitali”, la nulla o ridotta operatività dispositiva effettuate in filiale e l’età anagrafica inferiore a 65 anni. Nel novembre scorso l’AGCM ha comunicato l’avvio nei confronti di Intesa Sanpaolo e Isybank di un procedimento finalizzato a verificare la sussistenza di una pratica commerciale scorretta con riguardo al trasferimento dei rapporti dei suddetti “clienti prevalentemente digitali”. Informazioni su questo procedimento sono riportate nella Nota integrativa al bilancio consolidato – Parte E – Informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura, cui pertanto si rinvia. In tale contesto sono anche indicate alcune misure che la banca ha assunto a favore dei clienti coinvolti nel trasferimento sia nell’ambito del primo ramo sia del secondo, così soddisfacendo, come riconosciuto dall’AGCM, i rilievi critici all’origine della sua iniziativa cautelare.

**C'era solo una facoltà, non l'obbligo di chiudere l'assemblea ai soci, peraltro in deroga (illegittima) alle disposizioni europee. L'AD ha colto la palla al balzo per tappare di fatto la bocca ai soci di minoranza, impedendo loro la partecipazione o sbaglio? Siete consapevoli che l'impossibilità di repliche e integrazioni in assemblea, limitano molto l'esercizio del diritto dei soci, anche a criticare costruttivamente il management? Vi sembra questo il modo di fare engagement?**

La Banca si è legittimamente avvalsa di una facoltà prevista dalla legge (art.106, comma 4, del Decreto-Legge n. 18/2020 convertito dalla Legge n. 27/2020, i cui effetti sono stati, da ultimo, prorogati dalla Legge 18/2024 e poi dalla Legge 21/2024), al pari della larghissima maggioranza delle società quotate sul FTSE MIB. L’Assemblea dei soci organizzata con tali modalità è aperta alla partecipazione al voto per il tramite di delega o sub-delega al rappresentante designato e nel corso dei lavori preparatori tutti i soci possono contribuire al dialogo sugli argomenti all’ordine del giorno con una procedura lineare ed efficace. Intesa Sanpaolo ha assicurato piena trasparenza informativa sulla procedura e sulle materie da trattare e parità di accesso alle informazioni necessarie per esercitare consapevolmente le decisioni di voto. La soluzione adottata consente di anticipare e rendere note a tutti le proposte pertinenti che fossero presentate anche dai soci e offre piena visibilità sulle domande e risposte che si siano rese opportune sugli argomenti oggetto di delibera, secondo le migliori pratiche ed in aderenza alle raccomandazioni formulate dalla Consob con la comunicazione n. 3/2020 del 10 aprile 2020. Di tale modalità di dialogo hanno beneficiato tutti gli azionisti.

**Dott. Messina, lo scorso anno Le ho chiesto se Lei avesse interessi in Russia, ma non ho ricevuto risposta chiara sul punto. Ella e i consiglieri d'amministrazione di Gruppo, hanno qualche interesse in Russia? In caso affermativo, di che genere?**

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. Per completezza si rinvia alla risposta fornita alla domanda successiva.

### **A quanto ammontano le esposizioni di Gruppo in Russia?**

Al 31 dicembre 2023, l'esposizione del Gruppo Intesa Sanpaolo verso la Russia (crediti verso clientela, crediti verso banche e titoli, tramite la controllata Banca Intesa Russia e cross-border, al netto delle garanzie ECA e delle rettifiche di valore) ammontava a circa 1,3 miliardi di euro.

### **Dott. Messina, possiamo finanziare in qualche modo l'acquisto di armi all'Ucraina? Ha pensato come fare, al fine di consentire a tale popolo libero e sovrano, di acquistare armi per difendersi? Ci dice cos'ha fatto Intesa per aiutare gli ucraini finora, completamente a gratis?**

Consapevole della necessità di sostenere la difesa nazionale ed europea, unitamente ai Paesi alleati nella NATO, Intesa Sanpaolo svolge la propria attività bancaria e/o di finanziamento, tramite gli ordinari processi aziendali e subordinatamente alle autorizzazioni rilasciate dalle Autorità Governative Nazionali, alle operazioni che riguardino la produzione e/o la commercializzazione di materiali di armamento ai Paesi che appartengono all'Unione europea e/o alla NATO. Ad eccezione di operazioni aventi come oggetto armi controverse e/o bandite, sono consentite, ma soggette a un processo di approvazione straordinario, le operazioni riguardanti Paesi non appartenenti all'Unione Europea e/o alla NATO, subordinatamente alla presenza di programmi intergovernativi con la Repubblica Italiana, come nel caso dell'Ucraina. Tali operazioni, per cui è previsto un iter di valutazione rafforzato, si configurano come Operazioni di Maggior Rilievo, in coerenza con le Linee Guida in materia, e sono sottoposte all'autorizzazione preventiva del Comitato di Direzione.

### **L'anno scorso mi avete risposto che avete messo a disposizione di organizzazioni umanitarie 10 milioni di euro per l'Ucraina. Ci dite esattamente quando, visto che la guerra è in corso da oltre 2 anni? Non vi pare intanto che la cifra sia irrisoria per un popolo che muore e che si sta battendo per la propria libertà ma anche per quella dell'Europa? Eppoi i soldi perché non li fate pervenire direttamente al Presidente dell'Ucraina? Temete che Zelensky non sappia come spenderli per il suo popolo? E comunque vi siete informati su come, quando, quanto, dove e perché tali organizzazioni hanno utilizzato i nostri soldi, così da darci un quadro completo delle situazione?**

In data 5 marzo 2022 la Banca ha annunciato la donazione di 10 milioni di euro per misure di solidarietà e accoglienza in accordo con organizzazioni umanitarie nazionali e internazionali (tra cui UNHCR, Caritas, CESVI, Banco Farmaceutico, Consiglio Italiano Rifugiati). In questo modo è stato possibile attivare progetti di protezione umanitaria, alloggio, sostegno economico diretto, assistenza sanitaria e integrazione dei rifugiati in Italia. A titolo di esempio, ricordiamo l'intervento a favore di UNHCR (erogazione della donazione 14 aprile 2022) attraverso cui si è fornita assistenza nei paesi esteri confinanti una prima accoglienza agli sfollati, oltre che alla messa a

disposizione di alloggi, di aiuti di prima necessità - tra cui beni e servizi di primo soccorso - e le relative esigenze logistiche. Con Caritas Italiana (erogazione della donazione 30 marzo 2022) si è garantito a rifugiati ucraini in Italia vitto, alloggio, sostegno economico, ma anche assistenza sanitaria e socio-psicologica svolta da personale specializzato e percorsi formativi per l'apprendimento della lingua italiana. Infine, si segnalano le collaborazioni con Cesvi e Bambini nel Deserto Onlus. Con Cesvi (erogazione della donazione 22 aprile 2022) si sono finalizzati tre progetti: - "We stand: Nessuno resta indietro", rivolto a circa 17.000 rifugiati e sfollati di diverse regioni sul territorio ucraino con particolare attenzione a famiglie con bambini, disabili e anziani; - "We Children" e "We dream: Protezione dei bambini", due iniziative di protezione di 11.000 persone vulnerabili (famiglie e bambini) in fuga dalla guerra nella zona nord e sud-est della Romania; - "We care: Temporary Kindergarten" con l'allestimento di uno spazio adibito a scuola dell'infanzia e primaria per un bacino medio giornaliero di 100 bambini. Con Bambini nel Deserto Onlus (erogazione della donazione 8 luglio 2022) sono stati invece acquisiti 12 veicoli speciali (autoambulanze, furgoni, pickup e altri mezzi) da consegnare alle autorità civili ucraine per prestare primo soccorso.

### **Controlliamo ancora Banca Intesa Russia?**

Intesa Sanpaolo ha continuato a esercitare il controllo su Banca Intesa Russia.

### **Vorrei conoscere i fondi europei a tutt'oggi introitati dal Gruppo e quanto si preveda ce ne spettino?**

Intendendo per Fondi europei unicamente il ricorso alla banca centrale europea, il Gruppo ha in essere negli anni scorsi operazioni di rifinanziamento con la BCE: al 31/12/2023 residuavano circa Euro 45 mld composti interamente da TLTRO III (TLTRO tranche III: 7: Euro 36 mld - scadenza il 27/03/24; III 8: 9 mld – scadenza il 26/06/24; III. 9 . Euro 60 mln – scadenza il 25/09/24, questi ultimi in capo ad una Controllata estera) Al momento la BCE non ha previsto nuove operazioni straordinarie legate a specifici obiettivi come è stato per le TLTRO di cui sopra. Per operazioni di rifinanziamento in generale non vi sono importi predefiniti, la BCE alloca fondi alle banche con le regole di tempo in tempo previste nel framework di politica monetaria (piena aggiudicazione piuttosto che aste competitive) e sempre in contropartita di collaterale delle tipologie accettate dalla banca centrale stessa.

### **Ci dite le sanzioni internazionali subite dal Gruppo?**

Con riferimento al 2023, si segnalano (i) tre sanzioni per complessivi 215.000 euro relative alla controllata CIB, irrogate dalla Banca Centrale ungherese (CBH) ad esito di attività ispettive condotte in materia di sistemi dei pagamenti, di governance generale della Banca e di gestione dei rimborsi anticipati di finanziamenti, (ii) una sanzione di circa 10 mila euro irrogata a ISP Romania dall'Autorità nazionale per la protezione dei consumatori (ANPC) a seguito di un controllo sull'applicazione della formula di calcolo dell'ammortamento alla francese e (iii) una sanzione comminata alla controllata bosniaca Intesa Sanpaolo Banka di ammontare corrispondente a circa 33.000 euro, ridotta a circa 16.500 euro a fronte del pagamento anticipato della stessa, a seguito di un'ispezione condotta dalla Autorità locale (Federal Banking Agency) a dicembre 2022 in ambito anti money laundering, cui ha fatto seguito a novembre 2023 una verifica di follow-up da parte

dell'Autorità che ha dato atto del generale rafforzamento dei presidi adottati dalla Banca in materia. Infine, riguardo alle filiali estere della Divisione Corporate & Investment Banking di Intesa Sanpaolo S.p.A., si segnalano sanzioni di ammontare corrispondente a (i) circa 7.500 euro alla filiale di Istanbul per temi connessi ai sistemi informativi e ai processi bancari elettronici e (ii) circa 10.000 euro alla filiale di Dubai per temi relativi ai processi di due diligence disciplinati dalla normativa di bilancio locale; la sanzione è stata oggetto di contestazione da parte della filiale, d'accordo con le competenti strutture di Capogruppo.

### **Anche quest'anno l'organismo di vigilanza del Gruppo non ha formulato rilievi?**

Nel corso del 2023 l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 non ha formulato rilievi a Intesa Sanpaolo.

### **Di quanto ha sanzionato il Gruppo, il Ministero dell'Economia e per cosa?**

Nel corso del 2023 sono state applicate n. 22 sanzioni dal Ministero dell'Economia e Finanze per totali 72.927 euro. Le sanzioni sono state emesse nei confronti dei dipendenti quali autori delle violazioni e nei confronti della Banca in qualità di obbligata in solido per violazioni del D. Lgs 231/2007.

### **A che punto è la "Revisione strategica" in merito alla nostra presenza in Russia?**

Agli inizi del 2022, i crediti verso clientela russa rappresentavano circa l'1% dei crediti a clientela totali del Gruppo Intesa Sanpaolo. Alla fine del 2022, a seguito dell'attività di de-risking impostata dal Gruppo a partire dal secondo semestre dell'anno, il complesso di tali esposizioni era praticamente dimezzato. Alla fine del 2023, a seguito delle ulteriori operazioni di de-risking realizzate nel corso dell'esercizio, i crediti verso clientela russa rappresentavano circa lo 0,1% dei crediti a clientela totali del Gruppo Intesa Sanpaolo.

### **Quante tasse ha pagato il Gruppo in Russia? Siete consapevoli che esse vanno a finanziare la distruzione dell'Ucraina, stante l'economia di guerra posta in essere da Putin?**

Le imposte correnti sul reddito dell'esercizio 2023 di Banca Intesa Russia sono state pari a 15,7 milioni di euro.

### **Ci dite per quanto abbiamo finanziato cittadini russi nel 2023, anche attraverso società a loro facenti capo?**

Al 31 dicembre 2023, l'esposizione del Gruppo Intesa Sanpaolo verso la Russia costituita da crediti verso clientela (tramite la controllata Banca Intesa Russia e cross-border, al netto delle garanzie ECA e delle rettifiche di valore) ammontava a circa 0,6 miliardi di euro.



**L'anno scorso mi avete risposto fosse inconferente la domanda finalizzata a conoscere quali consiglieri d'amministrazione di gruppo avessero interessi in Russia. Siete consapevoli che non possiamo avere cavalli di Troia in casa? O pensate che eventuali consiglieri con tali interessi sarebbero disposti a sacrificarli per il bene dell'Italia e del Gruppo Intesa? Avete fatto le necessarie verifiche?**

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. Per mera completezza, si noti che, nell'ambito delle Relazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato per il Controllo sulla Gestione, sono rappresentate le informazioni richieste dalla normativa sui rapporti del Gruppo Intesa Sanpaolo con parti correlate o su operazioni in cui vi siano interessi in conflitto degli amministratori e che presentino rilievo nel corso della gestione. Tali informazioni sono esposte nelle sezioni pertinenti delle Relazioni rese disponibili, secondo i termini e le modalità prescritti dalla normativa e in coerenza con le relative procedure di controllo interno.

**Quali e quante sono le società di Gruppo presenti in Russia a tutt'oggi, ivi comprese anche quelle di cui possediamo oltre il 50%**

Il Gruppo è presente in Russia tramite due società controllate: 1) Banca Intesa Russia, (53% Intesa Sanpaolo Holding International S.A., Luxemburg e 47% Intesa Sanpaolo S.p.A.) e 2) Intesa Leasing, società di leasing finanziario, la cui partecipazione è interamente (100%) detenuta da Banca Intesa Russia.

**In CDA Intesa chi ha votato in dissenso e per cosa?**

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

**Perché sapere se per l'Antitrust, giuridicamente Intesa potrebbe controllare Mediobanca, diviene inconferente per voi? La cosa non rientra nei punti all'ordine del giorno, lo sappiamo, ma siete a conoscenza che i soci possono dare delle idee al management?**

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

**A fronte del fatto che Unicredit abbia appezzato notevolmente il titolo, Intesa come reagisce? Siete consapevoli che tale istituto potrebbe superarci quest'anno con l'M&A, divenendo la prima Banca italiana al posto nostro? O forse i soci non possono esprimersi sul futuro della propria Banca?**

Nel 2023, la performance per l'azione Intesa Sanpaolo è stata del +27% circa, rispetto al +20% circa per l'indice del settore bancario europeo. A fine 2023, Intesa Sanpaolo ha registrato una capitalizzazione di mercato pari a 48,3 miliardi di euro, collocandosi al primo posto tra le banche italiane e al terzo posto tra le banche dell'Eurozona.

**Perché invece di rispondere "No", l'anno scorso avete risposto che la mia domanda non fosse pertinente, allorché ho chiesto se aveste fatto cartello con Mediobanca? Dunque l'avete fatto ma preferite non parlarne?**

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

**Che tipo di accantonamenti sono stati fatti in merito a richieste d'indennizzi di grandi Gruppi?**

Non risulta chiaro il perimetro della domanda, sia con riferimento al concetto di "indennizzi", che con riferimento a quello di "grandi Gruppi".

**Abbiamo cause in corso con il Gruppo Caltagirone? Per cosa?**

Non risultano cause in corso con il Gruppo Caltagirone.

**Che tipo di accordi risultano in essere con Mediobanca? Gli accordi non si possono spiegare ai soci, perché non sono all'ordine del giorno, anche se questi implicano vincoli a carico del Gruppo Intesa?**

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

**Avete affidato incarichi direttamente e/o indirettamente al Sindaco di Milano, anche attraverso sue società?**

Non risulta alcun incarico affidato in via diretta o indiretta al Sindaco di Milano.

**Quanti e quali affitti corrispondiamo al Gruppo Mediobanca?**

In ambito locativo immobiliare attualmente non sussistono contratti, sia passivi che attivi, con nessuna società del Gruppo Mediobanca.

**Voi relazione all'Assemblea che Il dott. Stefano Del Punta risponde solo al CDA. Ci dite perché ufficialmente non risponda anche al dott. Messina? Immagino che tale previsione abbia il fine di lasciare autonomia al Direttore Finanziario? Ma ciò come si concilia col fatto che proprio il dott. Messina l'ha proposto a ricoprire tale incarico?**

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. In ogni caso, nell'ambito dell'assetto organizzativo di Intesa Sanpaolo, il Chief Financial Officer riporta gerarchicamente al Consigliere Delegato e CEO, come risulta anche dalla descrizione presente nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari del 2024 (pag. 31). A seguito dei provvedimenti di rinnovamento organizzativo approvati dal Consiglio di Amministrazione del 28 marzo u.s., il dott. DeL Punta ha assunto la posizione di Senior Advisor del CEO. La posizione di CFO è stata assegnata al dr. Luca Bocca.

**Ci spiegate chi siano i dirigenti che non rispondano al dott. Messina?**

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

**Ci spiegate come il CFO, la cui carriera dipende dal dott. Messina, possa esserne autonomo?**

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

**Il dott. Messina che tipo di ordini può dare al dott. Del Punta? Può influire nella sua carriera? In caso affermativo come farebbe il dott. Del Punta a non sentirsi in debito nei confronti del dott. Messina?**

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

**L'ultima promozione del dott. Del Punta da chi è stata proposta? Dal CDA? E nel CDA chi l'ha proposta?**

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

**L'elusione, si sa, è legittima. Ci diete quanto abbiamo eluso in quanto Gruppo nel 2023? Per favore, cifre, non parole fuorvianti, come l'anno scorso.**

Come indicato nei Principi di condotta in materia fiscale adottati dal Gruppo, pubblicati nel sito istituzionale di Intesa Sanpaolo, nella gestione delle tematiche fiscali il nostro Gruppo (i) agisce secondo i valori dell'onestà e dell'integrità, essendo consapevole che il gettito derivante dai tributi

costituisce una delle principali fonti di contribuzione allo sviluppo economico e sociale dei Paesi in cui opera; (ii) persegue un comportamento orientato al rispetto delle norme fiscali e ad interpretazioni che consentano di gestire responsabilmente il rischio fiscale, così da mettersi in condizione di soddisfare gli interessi di tutti gli stakeholder e di garantire la propria positiva reputazione; (iii) mantiene un rapporto collaborativo e trasparente con le autorità fiscali, aderendo, ove previsti, ai regimi di cooperative compliance; (iv) rispetta le disposizioni atte a garantire idonei prezzi di trasferimento per le operazioni infragruppo, in linea con il principio di libera concorrenza, allineando, quanto più correttamente possibile, i redditi generati con i luoghi di creazione del rispettivo valore, evitando allocazione di ricavi o costi che possa generare evasione/elusione.

**Abbiamo mai pagato ferie al dott. Messina? Quanti sono i dirigenti cui le abbiamo pagate?**

Per prassi non sono pagate ferie eventualmente non fruito ai dirigenti di Intesa Sanpaolo che, per detta popolazione, vengono peraltro azzerate alla fine di ogni anno solare in applicazione di quanto specificamente previsto dalla normativa aziendale in materia.

**L'anno scorso ho chiesto quanti soldi avessimo dato alla Scala, la risposta non l'avete data, preferendo tergiversare. Mi rendo conto che a Consob la cosa possa non interessare, però sarebbe anche cosa gradita non farci perdere tempo qui. Mi dite una cifra chiara e precisa in cui precisiate di quanto nel 2022 e 2023 abbiamo sponsorizzato il Teatro alla Scala, quale Gruppo Sanpaolo?**

Intesa Sanpaolo è socio Fondatore Sostenitore del Teatro alla Scala e come tale contribuisce al sostegno istituzionale del Teatro. La Banca è inoltre Sponsor Principale della Stagione del Teatro alla Scala. In virtù di tale ruolo vengono assicurati a Intesa Sanpaolo massimi livelli di visibilità su tutti i materiali di comunicazione, diritti di prelazione per i propri clienti su un contingente riservato di biglietti e abbonamenti, e tariffe agevolate riservate ai clienti per l'accesso e le visite guidate al Museo Teatrale del Teatro alla Scala. Dal 2005 Intesa Sanpaolo rinnova il suo sostegno al Progetto Under 30 del Teatro alla Scala, per favorire la partecipazione dei giovani agli eventi loro riservati dal Teatro. Tale sponsorizzazione assicura massima visibilità su tutti i materiali di comunicazione, disponibilità di biglietteria per un titolo di Opera e Balletto e due anteprime, riservata esclusivamente a giovani under 30 (minori e maggiorenni fino ai 30 anni di età). La sponsorizzazione assicura inoltre biglietteria per sette spettacoli della Stagione de "I Concerti per i Bambini", progetto speciale del Teatro alla Scala in svolgimento le domeniche pomeriggio. Dal 2023 Intesa Sanpaolo sostiene inoltre il progetto progetto LaScala.Tv, la nuova piattaforma streaming del Teatro.

**Quanti e quali famigliari di dirigenti e personale di Gruppo hanno fruito di biglietti gratuiti per il Teatro alla Scala?**

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

**Come si chiamano i 6 enti che il Gruppo supporta nell'erogazione di pasti ai bisognosi? In quali regioni operano? Quanto gli abbiamo erogato nel 2023?**

Nel 2023 abbiamo erogato 2,4 milioni di euro 1. Comunità di Sant'Egidio: € 650.000 Regioni coinvolte nel progetto: Campania, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte, Sicilia, Toscana, Veneto. 2. Provincia di S. Antoniano dei Frati Minori, Antoniano Onlus: € 600.000 Regioni coinvolte nel progetto: Puglia, Emilia-Romagna, Campania, Calabria, Veneto, Liguria, Lombardia, Sicilia, Lazio, Piemonte. 3. Fondazione Progetto Arca: € 400.000 Regioni coinvolte nel progetto: Lombardia, Piemonte, Veneto, Lazio, Campania, Sicilia. 4. Opera San Francesco per i poveri: € 300.000 Regioni coinvolte nel progetto: Lombardia 5. Gruppo di Volontariato Vincenziano (GVV) – AIC Italia: € 300.000 Regioni coinvolte nel progetto: Veneto, Liguria, Lombardia, Toscana, Campania, Abruzzo, Puglia, Sicilia, Sardegna, Piemonte. 6. Piccola Casa della Divina Provvidenza (Cottolengo): € 150.000 Regioni coinvolte nel progetto: Piemonte e Toscana.

**Numero delle segnalazioni antiriciclaggio di Gruppo 2023? Precisare con numero per cortesia, sia esso rilevante o meno.**

Il Gruppo ha effettuato nel 2023 un numero significativo di segnalazioni di operazioni sospette (SOS), coerente con la propria quota di mercato, contribuendo in modo importante alle segnalazioni complessivamente analizzate dall'Unità di Informazione Finanziaria di Banca d'Italia. Peraltro, rispetto al 2022, si è registrata una diminuzione complessiva delle registrazioni, in coerenza sia i) con le indicazioni della UIF che ha richiesto agli intermediari maggiore qualità delle SOS, evitando quelle cautelative e di bassa qualità, sia ii) con il trend complessivo di diminuzione registrato dalla UIF nel secondo semestre 2023 per le SOS provenienti da banche e Poste (-12,7% rispetto al secondo semestre 2022).

**Vorrei conoscere se il gruppo possieda società di comodo, dove siano ubicate e quali fini perseguano.**

La disciplina sulle cosiddette "società di comodo" (Legge 724/94, art. 30) non è applicata alle società del Gruppo Intesa Sanpaolo, tenuto conto di quanto riportato al comma 1 dell'art. 30, in cui è regolata l'esenzione per "le società ed enti che controllano società ed enti i cui titoli sono negoziati in mercati regolamentati italiani ed esteri, nonché alle stesse società ed enti quotati ed alle società da essi controllate, anche indirettamente". Conseguentemente anche il test di operatività non ha trovato applicazione alle società del Gruppo.

**Quali e quante società di Gruppo, sono in perdita per oltre 5 periodi d'imposta consecutivi?**

Vedi risposta precedente.

**Quali e quante società di Gruppo non hanno superato il test di operatività, ex lege 724/94?**

Vedi risposta precedente.

L'anno scorso ho chiesto quale socio avesse presentato denuncia ex art. 2408 e per cosa. Attraverso un abile giro di parole, siete riusciti a non dire niente! Ci spiegate stavolta? Comunque riporto di seguito domanda e risposta, poi onestamente ditemi se non vi sfiori l'idea che forse, con questa risposta, avete eluso le domande! "Come si chiama il socio che ha presentato una denuncia ex art. 2408 c.c.? Leggendo la relazione del Comitato di Controllo sulla Gestione, non si capisce per cosa esattamente sia stata presentata. Ci fate un sunto comprensibile? Ogni volta che c'è una denuncia, secretate il nome dell'autore e ne parlate pochissimo, quasi che non voleste far comprendere troppo. Apritevi ai soci, fate che votino in piena consapevolezza. In fondo siete lì per servirci, come noi siamo qui per supportarvi ma tutti insieme operiamo per il bene del Gruppo. Nella propria relazione all'Assemblea degli Azionisti sull'attività svolta nel 2022, il Comitato per il Controllo sulla Gestione – così come richiesto dall'art. 2408 c.c. – ha tenuto conto della denuncia ricevuta da un socio, rendicontando in merito alle attività svolte per approfondire i fatti rappresentati. In particolare, il Comitato ha reso noto che gli accertamenti condotti hanno evidenziato come i fatti asseriti fossero destituiti di qualsivoglia concreto fondamento e in ogni caso privi di potenziali elementi di censura.

Il Comitato per il Controllo sulla Gestione, come previsto dall'art. 2408 c.c., tiene regolarmente conto nella propria Relazione all'Assemblea predisposta ai sensi dell'art. 153 del Testo Unico della Finanza di quanto viene denunciato dai soci, dando evidenza delle attività svolte nonché dei relativi esiti. In particolare, nella Relazione presentata all'Assemblea nel 2023, il Comitato per il Controllo sulla Gestione ha fornito specifica informativa in merito alla denuncia presentata da un socio nel 2022. Quanto al nome del socio segnalante, questo non viene reso noto anche in conformità alla normativa vigente che garantisce la protezione dei dati personali.

**INTESA  SANPAOLO**

**Assemblea 24 aprile 2024**

**Domande pervenute prima dell'Assemblea**

**ex art. 127-ter Tuf**

**Azionista ReCommon APS  
11 aprile 2024**

## Convocazione Assemblea azionisti

Relativamente all'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2024, Intesa Sanpaolo ha deciso di avvalersi della facoltà di prevedere che l'intervento dei Soci in Assemblea avvenga esclusivamente tramite il Rappresentante Designato ai sensi dell'articolo 135-undecies del D.lgs. n.58/98, senza partecipazione fisica degli stessi. Una tipologia di assemblea a porte chiuse che, come denunciato da ReCommon e altre organizzazioni della società civile<sup>1</sup>, costituisce una grave mancanza di dialettica tra azionisti e management delle società, a scapito della partecipazione. Forti preoccupazioni per la misura governativa sono state espresse anche dalla rete Shareholders for Change<sup>2</sup> così come tra i proxy advisor ed i consulenti per gli investitori istituzionali<sup>3</sup>. A tal riguardo chiediamo:

1. Quali sono le motivazioni che hanno spinto il Gruppo a optare per la linea delle porte chiuse e solamente tramite la rappresentanza del designato unico?

1 <https://www.recommon.org/assemblee-degli-azionisti-il-parlamento-pronto-a-mettere-la-pietra-tombale-suazionariato-critico/> 2

<https://www.shareholdersforchange.eu/agms-behind-closed-doors-or-virtual-only-its-time-to-say-enough/>

3 [https://www.huffingtonpost.it/economia/2024/02/27/news/ddl\\_capitali\\_al\\_rush\\_finale\\_ma\\_gli\\_investitori\\_istituzionali\\_alzano\\_il\\_sopracciglio-15236374/](https://www.huffingtonpost.it/economia/2024/02/27/news/ddl_capitali_al_rush_finale_ma_gli_investitori_istituzionali_alzano_il_sopracciglio-15236374/)

2. Il Gruppo non ritiene che tale tipologia di assemblea, che non prevede neanche una minima partecipazione online degli azionisti, sia in contrasto con la Direttiva 2007/36/EC, la quale contiene disposizioni volte a facilitare e ampliare le possibilità di partecipazione e di esercizio dei diritti di voto da parte degli azionisti piuttosto che limitarle?

La Banca si è legittimamente avvalsa di una facoltà espressamente prevista dalla legge (art.106, comma 4, del Decreto-Legge n. 18/2020 convertito dalla Legge n. 27/2020, i cui effetti sono stati, da ultimo, prorogati dalla Legge 18/2024 e poi dalla Legge 21/2024), al pari della larghissima maggioranza delle società quotate sul FTSE MIB. L'Assemblea dei soci organizzata con tali modalità è aperta alla partecipazione al voto per il tramite di delega o sub-delega al rappresentante designato e nel corso dei lavori preparatori tutti i soci possono contribuire al dialogo sugli argomenti all'ordine del giorno con una procedura lineare ed efficace. Intesa Sanpaolo ha assicurato piena trasparenza informativa sulla procedura e sulle materie da trattare e parità di accesso alle informazioni necessarie per esercitare consapevolmente le decisioni di voto. La soluzione adottata consente di anticipare e rendere note a tutti le proposte pertinenti che fossero presentate anche dai soci e offre piena visibilità sulle domande e risposte che si siano rese opportune sugli argomenti oggetto di delibera, secondo le migliori pratiche ed in aderenza alle raccomandazioni formulate dalla Consob con la comunicazione n. 3/2020 del 10 aprile 2020. Di tale modalità di dialogo hanno beneficiato tutti gli azionisti. Questa soluzione, già sperimentata



negli anni precedenti, non ha fatto registrare alcun calo del tasso di partecipazione all'Assemblea dei soci di Intesa Sanpaolo, come confermato anche dall'analisi condotta dalla Consob per gli emittenti quotati (cfr. "Report on corporate governance of Italian listed companies" relativi agli anni 2020, 2021 e 2022).

### **3. Perché Intesa Sanpaolo non ha previsto per gli azionisti delle modalità di partecipazione in remoto tramite mezzi di telecomunicazione?**

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, seppur in astratto prevista dallo Statuto sociale, per una società quotata come Intesa Sanpaolo con un azionariato rilevante, molto diffuso e internazionale può presentare ancora rischi operativi significativi, anche di tipo IT, che potrebbero non consentire l'esercizio dei diritti da parte degli azionisti. 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. Intende il gruppo apporre modifiche al proprio Statuto per rendere la modalità della assemblea a porte chiuse e solamente tramite la rappresentanza del designato unico una scelta permanente?**

La domanda non è pertinente all'ordine del giorno dell'Assemblea. In ogni caso, la facoltà di prevedere in Statuto che l'intervento in assemblea e l'esercizio del diritto di voto avvengano esclusivamente tramite il rappresentante designato dalla società è stata recentemente introdotta e regolata dalla Legge 5 marzo 2024 n. 21, che reca interventi a sostegno della competitività dei capitali. Intesa Sanpaolo valuterà ogni opzione consentita dalla legge in merito alle modalità di svolgimento delle assemblee con l'obiettivo di preservare il dialogo con i soci e la tutela dei relativi diritti.

## **Finanziamenti al settore del carbone**

A luglio 2021, Intesa Sanpaolo ha reso noto l'aggiornamento 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 ancora al Gruppo di finanziare in maniera cospicua l'industria carbonifera. Rispetto alla policy del 2020, le soglie di esclusione immediata (30% nei Paesi OCSE e 50% nel mondo) per le società che producono energia elettrica derivante dal carbone sono state sostituite da una soglia unica (35%) che si applicherà solo a partire dal 2030. Di conseguenza, Intesa Sanpaolo è in forte ritardo rispetto ad altre istituzioni finanziarie che hanno già adottato una soglia di esclusione pari o inferiore al 20% (quota di ricavi o di produzione di energia da carbone) per le società carbonifere. A tale proposito, nella risposta alle domande poste da ReCommon prima della Assemblea degli Azionisti 2023, il gruppo Intesa Sanpaolo ha dichiarato "il Gruppo valuterà, nell'ambito dell'aggiornamento dell'intero corpo di policy ESG, la revisione dei criteri di esclusione verso le società che producono energia elettrica da carbone"

**5. Il Gruppo intende pubblicare entro quest'anno un aggiornamento della propria policy su clima e ambiente?**

E' in corso l'aggiornamento della policy Oil & Gas che verrà pubblicata in corso d'anno.

**6. Il Gruppo intende includere una soglia più stringente per l'esclusione di società che producono energia elettrica derivante dal carbone?**

In coerenza con gli obiettivi della Net-Zero Banking Alliance (NZBA) e il commitment alla Science Based Target Initiative (SBTi), il Gruppo evidenzia come il portafoglio relativo al settore della produzione di energia elettrica (che include la produzione da carbone), oggetto di target intermedio al 2030 allineato con Net Zero, sia attualmente caratterizzato da un'intensità emissiva al di sotto della media di settore - indicata dalla curva di riferimento - e in progressiva riduzione. (vedasi pag 106 del 2023 Climate Report). Inoltre, per quanto riguarda l'esclusione di società che producono energia elettrica derivante dal carbone, la policy, emanata nel luglio 2021, prevede: "Dalla data di emanazione delle presenti Regole, il Gruppo non incrementerà la propria esposizione relativa a prodotti e servizi finanziari non finalizzati verso aziende aventi almeno una delle seguenti caratteristiche: ? operanti nella produzione di energia elettrica da carbone e che non abbiano un documentabile piano/strategia di progressiva riduzione dell'emissioni di Gas ad effetto serra; ? che non documentino un limite previsto al massimo pari al 35% della capacità installata derivante dal carbone al 2030; ? che abbiano piani di espansione della capacità installata alimentata a carbone o impegnate nella realizzazione di nuove centrali termiche a carbone. Il Gruppo inoltre gestirà le esposizioni in essere verso le aziende sopra indicate in ottica di progressivo disimpegno. Il Gruppo non fornirà prodotti e servizi finanziari a progetti finalizzati alla

realizzazione di nuove centrali termiche a carbone, all'acquisto o all'espansione di centrali termiche a carbone già funzionanti."

**Intesa Sanpaolo non ha indicato una data di phase-out della propria esposizione verso controparti appartenenti al settore della produzione di energia derivante dal carbone, al contrario dell'impegno preso verso il settore dell'estrazione del carbone, con un phase-out al 2025. Diversi istituti di credito - tra cui la maggioranza dei competitor italiani ed europei - hanno implementato obiettivi di phase-out totale del carbone al 2030 in Europa, come richiesto dall'IPCC.**

**7. Il Gruppo intende implementare entro l'anno una strategia per l'uscita totale dal settore del carbone entro il 2030 per i Paesi OCSE e 2040 per i restanti Paesi?**

Si veda risposta precedente.

**La policy sul settore del carbone di Intesa Sanpaolo ha un ambito di applicazione limitato ai soli finanziamenti.**

**8. Il Gruppo intende aggiornare le regole sul settore del carbone prevedendo aggiornamenti anche per le società di asset management e assicurative di Intesa Sanpaolo?**

Le società di asset management e il gruppo assicurativo di Intesa Sanpaolo dispongono di policy proprie anch'esse aggiornate periodicamente (vedasi pagina 25 del 2023 Climate Report), che illustrano tra l'altro i rispettivi presidi adottati nei confronti del settore del carbone. Per quanto riguarda il Gruppo Intesa Sanpaolo Vita, la Politica di Sostenibilità definisce le esclusioni o limitazioni da applicare agli emittenti che generano ricavi da attività estrattive o di generazione di energia elettrica collegate al carbone termico e viene aggiornata con cadenza almeno annuale (l'ultimo aggiornamento è di aprile 2024), tenendo conto, oltre che delle Regole di Gruppo, anche degli impegni assunti a seguito dell'adesione alla Net Zero Asset Owner Alliance, nonché delle best practice di settore. L'esclusione nella politica investimenti è prevista tra l'altro per: - Società che derivano almeno il 18% del loro fatturato da attività estrattive o di produzione di energia elettrica legate al carbone termico. Il Gruppo ISV riconosce l'importanza di adottare nel tempo un approccio di graduale eliminazione nell'utilizzo di carbone per la produzione di energia elettrica senza l'impiego di tecnologie di cattura e stoccaggio di CO<sub>2</sub> (Carbon Capture and Storage, CCS) in conformità ai percorsi 1,5°C indicati dall' Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC); - Società che presentano nuovi progetti legati al carbone termico, inclusi centrali elettriche a carbone termico, miniere di carbone e relative infrastrutture (fornitura di prodotti o servizi a progetti o modelli di business basati sul carbone termico) che sono attualmente in fase di pre-costruzione. Inoltre, il gruppo assicurativo adotta una strategia di engagement verso le società attive nello sfruttamento del carbone termico se presenti nel perimetro della NZAOA, grazie all'azione svolta da Eurizon che agisce in nome e per conto della compagnia. Per quanto riguarda Eurizon, la Politica di Sostenibilità definisce le esclusioni o limitazioni da applicare agli emittenti

che generano ricavi da attività estrattive o di generazione di energia elettrica collegate al carbone termico e viene aggiornata con cadenza almeno annuale, tenendo conto, oltre che delle Regole di Gruppo, anche degli impegni assunti a seguito dell'adesione alla Net Zero Asset Managers Initiative, nonché delle best practice del settore del risparmio gestito. Nell'ambito della Politica di Sostenibilità, Eurizon sta valutando di aggiornare il framework per la selezione degli investimenti sostenibili in considerazione dei Principali Indicatori di Impatto Avverso individuati dal Regolamento SFDR che, tra l'altro, riguardano l'esposizione di un emittente al settore dei combustibili fossili: in tal senso, Eurizon sta valutando di escludere tutti gli emittenti che operano nella produzione e distribuzione di carbone termico. La Politica di Sostenibilità di Eurizon aggiornata da ultimo a Novembre 2023, per i prodotti a gestione attiva identificati ai sensi degli artt. 6, 8 e 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR), prevede l'esclusione dall'investimento in società che generano oltre il 25% dei ricavi da attività estrattive o di generazione di energia elettrica collegate al carbone termico, mentre per i prodotti cd. "Limited Tracking Error" che non integrano esplicitamente i fattori ESG, l'investimento è permesso solo fino al peso dell'emittente nel benchmark di riferimento. Inoltre, le società che generano ricavi al di sotto delle soglie di esclusione (cd. "sottosoglia") sono progressivamente soggette a iniziative di engagement al fine di sensibilizzarle e di verificare la presenza di percorsi di graduale riduzione che portino all'uscita da queste attività. In particolare, il processo di engagement prevede un ciclo di monitoraggio di medio termine finalizzato alla valutazione dei progressi realizzati dagli emittenti. Qualora entro un determinato tempo gli emittenti partecipati non rispondano in modo costruttivo o non si riscontrino miglioramenti, viene valutato l'ulteriore engagement o il disinvestimento dai patrimoni gestiti.

**Dai dati in nostro possesso<sup>4</sup>, i finanziamenti di Intesa Sanpaolo a compagnie operanti nel settore del carbone nel solo 2023 ammontano a 3,36 miliardi di dollari mentre gli investimenti al 1° gennaio 2023 ammontano a 3,1 miliardi di dollari. Tra le società che risultano nel portfolio investimenti del Gruppo bancario vi sono compagnie che hanno piani di espansione nel settore del carbone<sup>5</sup> come Adani, Coal India, Glencore, Mitsubishi Corp, Sasol.**

**9. Il gruppo ritiene che questi investimenti – sotto forma di azioni e bond - siano coerenti con una policy ESG allineata agli obiettivi dell'Accordo di Parigi? <sup>4</sup> Dove non diversamente specificato, il riferimento nell'intero documento è a dati aggiornati al 01.01.2024, che sono stati elaborati da ReCommon sulla base della ricerca realizzata dalla società olandese Profundo B.V (www.profundo.nl) attraverso il database Refinitiv (in precedenza noto come Thomson EIKON) e The Bloomberg Industry Classification Standard (BICS) Per 'finanziamenti' si intendono prestiti e sottoscrizione di azioni e bond. <sup>5</sup> <https://www.coalexit.org>**

Secondo le stime dell'Agenzia Internazionale per l'Energia, il raggiungimento dello scenario di neutralità climatica entro il 2050, coerentemente con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi, richiede un forte ridimensionamento del carbone, le cui emissioni non possono essere abbattute (cd. "unabated coal"), entro il 2030 ed un quasi completo abbandono entro il 2050. A tal proposito, la

Politica di Sostenibilità di Eurizon per i prodotti identificati ai sensi degli artt. 6, 8 e 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR) prevede specifiche esclusioni, o restrizioni dall'investimento, in società che generano oltre il 25% dei ricavi da attività estrattive o di generazione di energia elettrica collegate al carbone termico. Inoltre, le società che generano ricavi al di sotto delle soglie di esclusione (cd. "sottosoglia") sono progressivamente soggette a iniziative di engagement al fine di sensibilizzarle e di verificare la presenza di percorsi di graduale riduzione che portino all'uscita da queste attività.

#### **10. In che modo il Gruppo verifica che gli investimenti in tali compagnie non siano finalizzati all'espansione dell'attività carbonifera?**

Società che generano ricavi da attività estrattive o di generazione di energia elettrica collegate al carbone termico inferiori alle soglie di esclusione previste dalla Politica di Sostenibilità di Eurizon sono progressivamente soggette a iniziative di engagement per verificare la presenza di percorsi di graduale riduzione che portino all'uscita da queste attività. In particolare, il processo di engagement prevede un ciclo di monitoraggio di medio termine finalizzato alla valutazione dei progressi realizzati dagli emittenti. Qualora entro un determinato tempo gli emittenti partecipati non rispondano in modo costruttivo o non si riscontrino miglioramenti, viene valutato l'ulteriore engagement o il disinvestimento dai patrimoni gestiti. Inoltre, laddove possibile, l'investimento in strumenti obbligazionari destinati a finanziare specificatamente progetti con comprovato e misurabile impatto positivo per l'ambiente e/o la comunità (cd. "green", "sustainability" e "social" bonds), strutturati con integrità nell'ambito di una credibile strategia di transizione dell'emittente, permette da un lato di escludere il finanziamento di progetti finalizzati all'espansione dell'attività carbonifera e, dall'altro, di monitorare i progressi dell'emittente nel tempo.

#### **Finanziamenti al settore del petrolio e del gas**

**A luglio 2021, Intesa Sanpaolo ha reso noto l'aggiornamento della policy che definisce le limitazioni e i criteri di esclusione per l'operatività creditizia del Gruppo nel settore dell'oil&gas non convenzionale. Regole che, a nostro parere, presentano una serie di mancanze che consentono al Gruppo di finanziare in maniera cospicua l'industria del petrolio e del gas.**

**11. Le "Regole per l'operatività creditizia nel settore oil&gas non convenzionale" sono disponibili sulle pagine istituzionali del Gruppo solo in forma di sintesi. Il documento completo è accessibile pubblicamente? Se no, intende il Gruppo renderlo pubblico e accessibile nella sua interezza?**

Il documento disponibile online è stato sintetizzato escludendo la parte relativa ai processi attuativi interni.

**Le regole prevedono delle prime esclusioni a livello di project financing e una strategia di phase out al 2030 per tar sands, shale/tight oil&gas ed alcune operazioni nella Regione Artica e nell'area nota come "Amazon Sacred Headwaters".**

**Nella Regione artica, le restrizioni al finanziamento per il gas si applicano solo ai progetti offshore, consentendo a Intesa Sanpaolo di finanziare progetti di gas onshore, come già avvenuto per Yamal LNG e confermato dal coinvolgimento del Gruppo in Arctic LNG-2.**

**12. Intende il Gruppo aggiornare entro l'anno le regole per i finanziamenti sul settore oil&gas ampliando l'esclusione ai progetti gas onshore nella Regione artica?**

La policy Oil & Gas è in corso di aggiornamento e verrà pubblicata in corso d'anno.

**Le regole sul finanziamento del settore oil&gas non convenzionale non prendono in considerazione progetti che prevedono estrazione in acque profonde (ultra-deep water). Rientra tra tali progetti Rovuma LNG, con capofila Eni ed ExxonMobil, il più grande dei progetti di gas naturale liquefatto in Mozambico, un Paese attualmente segnato da conflitti interni, in modo particolare nella provincia settentrionale di Cabo Delgado, ricca di risorse energetiche. Eni è il secondo produttore di petrolio e gas in Africa, e nel 2021 ha ottenuto dall'Africa il 59% della sua produzione di idrocarburi. La major italiana è anche il terzo maggior sviluppatore di nuove risorse upstream di petrolio e gas nel continente. Dai dati in nostro possesso, l'esposizione storica di Intesa Sanpaolo ad Eni, nel periodo 2016 - 2023, ammonta a 6,5 miliardi di dollari, di cui 1,5 consistono in prestiti e sottoscrizioni di bond nei confronti della compagnia energetica italiana nel solo 2023.**

**13. Il Gruppo intende aggiornare le regole per i finanziamenti sul settore oil&gas ampliando l'esclusione ai progetti che prevedono estrazione in acque profonde?**

La policy Oil & Gas è in corso di aggiornamento e verrà pubblicata in corso d'anno.

**14. Il Gruppo ha espresso, tramite i propri strumenti di engagement, preoccupazioni in merito ai piani di espansione in Africa da parte dei propri clienti nel settore oil&gas e le conseguenti ricadute che tale business ha sul tessuto sociale, economico e ambientale del continente africano, nonché sul clima?**

Il Gruppo aderisce, per quanto riguarda il project finance, agli Equator Principles Versione IV che prevedono tra l'altro verifiche relative al rispetto dei diritti umani. Al di fuori delle operazioni relative al Project Finance, si applicano le regole relative al processo di ESG & Reputational Risk Clearing che hanno per obiettivo anche l'identificazione e la valutazione dei potenziali rischi ESG associati alle Operazioni Maggior Rilievo (OMR) e alle operazioni di finanziamento Corporate. Inoltre, nell'ESG Score attribuito ormai a oltre 230.000 controparti, vengono valutati e fanno parte dello score finale elementi legati al clima, all'ambiente e a criteri social.

**15. BNP Paribas, UniCredit e Credit Agricole recentemente annunciato che non intenderanno essere finanziariamente coinvolte nel progetto Rovuma LNG. Intende il Gruppo prendere la stessa posizione e dichiararlo pubblicamente?**

Intesa Sanpaolo non fornisce informazioni su società/operazioni.

**16. Come mai il team ESG di Intesa Sanpaolo, a differenza di altri competitor italiane ed europei, ignora le richieste di interlocuzione con le organizzazioni della società civile in merito al progetto Rovuma LNG?**

Si veda risposta precedente.

Un ulteriore progetto previsto per il bacino di Rovuma in Mozambico è Coral North FLNG. Si tratta di una piattaforma galleggiante di estrazione e liquefazione di gas (GNL), un duplicato del progetto Coral South FLNG, sempre di Eni. Il terminal Coral North sarà ancorato a 10 chilometri dalla piattaforma Coral South, in acque ultra-profonde (2.600 metri) con una capacità di 4,5 miliardi m<sup>3</sup> l'anno. Il progetto, con un costo previsto di 7 miliardi di dollari, è attualmente in fase di approvazione e si prevede che inizi la produzione a uso commerciale nel 2027. La situazione sul campo in Mozambico è molto critica, specialmente nei distretti dove sono concentrate gran parte delle attività estrattive. Dall'inizio della guerra civile nel 2017, sono state uccise più di 4mila persone, mentre sono circa 900mila gli sfollati secondo l'Alto commissariato ONU per i rifugiati. Questo ha portato TotalEnergies ad invocare lo stato di "forza maggiore" per il suo progetto Mozambique LNG, e a maggio 2023 è uno stesso report di Total, affidato a Jean-Christophe Rufin, ex-ambasciatore francese in Senegal e tra i fondatori di Medici senza frontiere, ad affermare che il senso di frustrazione diffuso tra le comunità impattate dall'espansione dell'industria estrattiva sia uno dei fattori su cui possono far leva gli insorti. Avendo partecipato UBI Banca, attualmente parte del Gruppo Intesa Sanpaolo, con un finanziamento di 160 milioni di dollari al progetto Coral South FLNG, Intesa Sanpaolo è configurabile come potenziale finanziatore del progetto Coral North FLNG. A tal proposito chiediamo:

**17. Il Gruppo bancario ha proceduto con delle valutazioni interne in merito ai rischi finanziari e reputazionali derivanti dal coinvolgimento in nuovi progetti di idrocarburi in Mozambico?**

Intesa Sanpaolo non fornisce informazioni su società/operazioni. Attualmente la Banca ha sviluppato un approccio olistico per l'integrazione dei fattori ESG/Climate all'interno del framework creditizio. In particolare, la Banca ha rivisto il processo del credito con l'obiettivo di favorire la transizione verso un'economia più sostenibile. Elementi chiave del nuovo framework creditizio sono: • la definizione di strategie di settore che tengono in considerazione gli aspetti di rischio e di opportunità; • uno score ESG definito a livello di controparte; • un attributo di sostenibilità al prodotto/operazione. Nell'ambito del processo si inserisce, tra l'altro, la due diligence prevista dagli Equator Principles per il project finance nonché la valutazione dell'impatto dell'operazione in relazione agli impegni Net Zero presi dal Gruppo.

**18. Intesa Sanpaolo è intenzionata a finanziare il progetto?**

Si veda risposta precedente.



**19. Come mai il team ESG di Intesa Sanpaolo, a differenza di altri competitor italiani ed europei, ignora le richieste di interlocuzione con le organizzazioni della società civile in merito al progetto Coral North FLNG?**

Si veda risposta alla domanda 17.

**20. Intende Intesa Sanpaolo rispondere alle sollecitazioni della società civile ed esprimersi pubblicamente sul finanziamento di Coral North FLNG?**

Si veda risposta alla domanda 17.

**A livello societario, l'esclusione delle società con "significativi ricavi da risorse non convenzionali" non consente di escludere le società con piani di espansione nel settore petrolio e gas a cui, secondo i dati in nostro possesso, Intesa Sanpaolo ha concesso 900 milioni di dollari in finanziamenti nel solo 2022.**

**21. Il Gruppo può chiarire cosa si intende per "significativi ricavi"?**

La policy Oil & Gas è in corso di aggiornamento e verrà pubblicata in corso d'anno.

**22. Il Gruppo intende introdurre entro l'anno delle prime regole relative al settore oil&gas convenzionale?**

La policy Oil & Gas è in corso di aggiornamento e verrà pubblicata in corso d'anno.

**23. Intende il Gruppo adottare una policy specifica per il settore elettrico e la generazione di energia elettrica da petrolio e gas?**

Il Gruppo è attivamente impegnato a sostenere la transizione energetica, come previsto dal proprio Piano di Impresa 2022-2025. In linea con l'adesione alla Net Zero Banking Alliance e ai criteri adottati per la Science Based Targets Initiative, il target di intensità emissiva relativo al settore della produzione di energia prevede una riduzione di intensità emissiva da 202 kgCO<sub>2</sub> e/MWh nel 2022 a 110 nel 2030, grazie anche alla focalizzazione sul finanziamento delle energie rinnovabili, significativamente cresciuto negli ultimi anni.

Dai dati in nostro possesso, tra il 2016 e il 2023, Intesa Sanpaolo ha concesso finanziamenti per 2 miliardi di dollari alle prime 20 società coinvolte nell'espansione del settore del GNL, nonché 890 milioni di investimenti al 1° gennaio 2023. Dal 2016 a oggi, Intesa ha erogato 4,8 miliardi di dollari di finanziamenti a quelle società che gestiscono e continuano a espandere l'industria del GNL nel Golfo del Messico, regione già martoriata da eventi climatici estremi, dalla concentrazione di impianti industriali e ora sacrificata sull'altare del GNL per i mercati asiatico ed europeo. Solo nel Luglio 2023 Intesa Sanpaolo ha concesso un prestito di 1,08 miliardi di dollari per il terminal di export di gas naturale liquefatto in Texas Rio Grande LNG, della multinazionale energetica statunitense NextDecade. Un progetto con molti impatti dal punto di vista ambientale, economico e sociale tanto che il rischio reputazione ad esso associato ha portato BNP Paribas, Societe Generale, Crédit Mutuel, UniCredit e La Banque Postale ad impegnarsi a non finanziare i progetti di gas naturale liquefatto nella Rio Grande Valley.

**24. Il Gruppo bancario ha proceduto con delle valutazioni interne in merito ai rischi finanziari e reputazionali derivanti dal coinvolgimento in nuovi progetti GNL nella zona della Costa del Golfo del Messico?**

Intesa Sanpaolo non fornisce informazioni su società/operazioni. Attualmente la Banca ha sviluppato un approccio olistico per l'integrazione dei fattori ESG/Climate all'interno del framework creditizio. In particolare, la Banca ha rivisto il processo del credito con l'obiettivo di favorire la transizione verso un'economia più sostenibile. Elementi chiave del nuovo framework creditizio sono: • la definizione di strategie di settore che tengono in considerazione gli aspetti di rischio e di opportunità; • uno score ESG definito a livello di controparte; • un attributo di sostenibilità al prodotto/operazione. Nell'ambito del processo si inserisce, tra l'altro, la due diligence prevista dagli Equator Principles per il project finance nonché la valutazione dell'impatto dell'operazione in relazione agli impegni Net Zero presi dal Gruppo.

**25. Intesa Sanpaolo è intenzionata a continuare a finanziare il progetto Rio Grande LNG?**

Si veda risposta precedente.

**26. Come mai il team ESG di Intesa Sanpaolo, a differenza di altri competitor italiane ed europei, ignora le richieste di interlocuzione con le organizzazioni della società civile in merito al progetto Rio Grande LNG?**

Si veda risposta alla domanda 24.

**27. Intende Intesa Sanpaolo rispondere alle sollecitazioni della società civile ed esprimersi pubblicamente sul finanziamento di Rio Grande LNG?**

Si veda risposta alla domanda 24.

Domanda posta da ReCommon per conto di ShareAction. I'm asking if Intesa Sanpaolo will ensure its Oil & Gas Policy update, expected this year, will restrict all financing for new oil & gas. ShareAction welcomes Intesa Sanpaolo's progress on reducing its financing for coal. The bank's 2021 policy update saw it introduce asset level finance restrictions on coal power and mining, and the bank did not provide any finance to the top 30 coal power or mining companies in 2022. However, when it comes to oil & gas, Intesa Sanpaolo has fallen behind its European peers by not introducing asset or corporate financing restrictions for the oil & gas sector. Out of Europe's 25 largest banks, 18 – including UniCredit – have now placed at least some financing restrictions on upstream oil & gas at the asset level, and nine at the corporate level. Banking on Climate Chaos finds that Intesa Sanpaolo's financing of oil & gas expansion has increased year on year for the last three years, despite the climate science being unequivocal that it needs to decrease. In 2022, Intesa Sanpaolo provided USD\$1.9 billion in finance to oil & gas expansion—up from USD\$1.5 billion in 2021 and the most it has provided in a single year for the entire period of 2016-22. A comprehensive update to Intesa Sanpaolo's oil & gas strategy would see the bank end finance for oil & gas expansion. A robust policy could require client transition plans rule out any development of new oil & gas fields and could exclude oil & gas companies with expansion plans.

**28. Will the Board confirm today if Intesa Sanpaolo's upcoming strategy will include both asset and corporate financing restrictions to cease financing all oil & gas expansion?**

The new Oil and Gas policy (wider compared to Unconventional Oil and Gas) will be published in the course of 2024.

La nuova Policy Oil and Gas (più ampia rispetto a quella in materia di *Unconventional Oil and Gas*) sarà pubblicata nel corso del 2024.

**Domanda posta da ReCommon per conto di Re-set. Intesa Sanpaolo has an ongoing relationship with EPH, one of the single most active and polluting coal companies, infamous for engaging in the mining and burning of coal as well as the purchase and prolongation of coal power plants that would otherwise be retired in Europe.**

**29. What are Intesa Sanpaolo's plans to strengthen its existing coal exclusion policy to close loopholes that allow the bank to continue doing business with some of the worst bad faith coal companies in the European power sector?**

The Group has committed to phase out by 2025 its exposure to counterparties in the coal mining sector. Moreover, the same policy provides that the Group will not provide financial products and services to projects aimed at the construction of new coal-fired power plants, the purchase or expansion of coal-fired power plants that are already in operation. Furthermore, the Group will not increase its exposure relating to general purpose financial products and services towards companies that have plans to expand coal-fuelled installed capacity or are engaged in the construction of new coal-fired power plants.

Il Gruppo si è impegnato a chiudere le proprie esposizioni verso controparti appartenenti al settore dell'estrazione del carbone entro il 2025. La stessa policy prevede, inoltre, che il Gruppo non fornisca prodotti e servizi finanziari a progetti finalizzati alla realizzazione di nuove centrali termiche a carbone, all'acquisto o all'espansione di centrali termiche a carbone già funzionanti. Inoltre, il Gruppo non incrementerà la propria esposizione relativa a prodotti e servizi finanziari non finalizzati verso società che hanno piani di espansione della capacità installata alimentata a carbone o impegnate nella realizzazione di nuove centrali termiche a carbone.

**30. Can you explain how Intesa Sanpaolo's financing aligns with its sustainability goals when it continues to provide financial support to EPH, which is listed among the three biggest CO2 polluters in the EU?**

Intesa Sanpaolo does not comment on single companies/transactions. The Group is actively committed to support the energy transition, as provided for in its 2022-2025 Business Plan. In line with its adherence to the Net Zero Banking Alliance the Group has set intermediate net-zero aligned targets to 2030 both in the Oil&Gas and the Power generation sectors.

Intesa Sanpaolo non fornisce commenti su singole società/operazioni. Il Gruppo è attivamente impegnato a sostenere la transizione energetica, come previsto nel Piano d'Impresa 2022-2025. In linea con la sua adesione alla Net-Zero Banking Alliance, il Gruppo ha fissato obiettivi intermedi al 2030 allineati al Net Zero sia nel settore Oil&Gas che in quello della produzione di energia elettrica.

**31. Can Intesa Sanpaolo clarify its stance on financing gas-related projects, given EPH's significant involvement in gas power plant development and its plans to build approximately 6 GW of new gas capacity?**

Please see answer to question number 30.

Si veda la risposta alla domanda numero 30.

**32. What is Intesa Sanpaolo's strategy for phasing out financing of gas-related projects, including specific timelines and milestones for reducing exposure to companies like EPH that are heavily involved in gas infrastructure development?**

Please see answer to question number 30.

Si veda la risposta alla domanda numero 30.

### **Finanziamenti al settore delle energie rinnovabili**

ReCommon è parte di Beyond Fossil Fuels, una coalizione di oltre 70 organizzazioni della società civile unite dall'obiettivo di accelerare la transizione verso un sistema energetico europeo privo di combustibili fossili e basato sulle fonti rinnovabili entro il 2035. Le istituzioni finanziarie svolgono un ruolo cruciale nel garantire che l'Europa realizzi la sua transizione energetica alla velocità e alla portata necessarie. Affinché il settore energetico europeo sia basato su fonti rinnovabili entro il 2035, è necessario che le banche affrontino le sfide che ci attendono e sostengano la transizione energetica investendo in soluzioni sostenibili per la fornitura di energia, ossia energia eolica, solare, stoccaggio e reti. A tal proposito:

**33. Affinché i piani di transizione di una banca siano considerati credibili, chiediamo che le banche si impegnino a raggiungere un rapporto di finanziamento di 6:1 entro il 2030, vale a dire che per ogni dollaro speso in combustibili fossili, 6 dollari siano spesi in soluzioni di approvvigionamento energetico sostenibile. Intesa Sanpaolo intende rispettare questo obiettivo?**

L'intensità emissiva del portafoglio Power generation, che continua ad essere inferiore alla media di settore, si sta progressivamente riducendo (da 202 KgCO<sub>2</sub>e/MWh nel 2022 a 180 nel 2023) anche grazie agli investimenti nelle rinnovabili. Le esposizioni green nel portafoglio in scope sono aumentate (dal 49% a fine 2022 al 53% a fine 2023) a seguito dell'importante sforzo commerciale nel perseguire il sostegno alla transizione energetica e grazie alla focalizzazione sulle operazioni di project finance nel settore delle rinnovabili. Si rammenta che prodotti e soluzioni dedicate sono disponibili per supportare l'efficienza energetica di piccole medie imprese e di clientela

individuale. Inoltre, le emissioni di green bond, che prevedono il finanziamento/rifinanziamento di tutte le categorie green previste nel Framework del giugno 2022, sono cresciute in modo significativo negli ultimi anni.

**34. Secondo il Sustainable Power Policy Tracker<sup>6</sup> di Reclaim Finance, 8 banche si sono impegnate a sviluppare dei chiari obiettivi finanziari in merito alla energia sostenibile. Ci dispiace constatare che Intesa Sanpaolo non sia tra queste. Vi chiediamo di chiarire entro quale data Intesa Sanpaolo intenda unirsi a questo gruppo di banche e di fissare obiettivi di finanziamento dedicato e nuova capacità per la generazione, la trasmissione e la distribuzione di energia sostenibile. <sup>6</sup> <https://sustainabilitypolicytracker.org/>**

Si rammenta che nel Piano d'Impresa 2022-2025 sono previsti: • €76 miliardi per il finanziamento degli obiettivi legati alla transizione green e ecologica di cui alla Missione 2 del PNRR. Di questi, sono già stati erogati circa 45 miliardi dal 2021 al 2023. • €8 miliardi dedicati ai progetti di Circular e green economy (€8,7 miliardi erogati negli anni 2022-2023) • €12 miliardi dedicati ai green mortgages per il retail (€4,3 erogati nel periodo 2022-2023).

**INTESA  SANPAOLO**

**Assemblea 24 aprile 2024**

**Domande pervenute prima dell'Assemblea**

**ex art. 127-ter Tuf**

**Azionista Fabio Pasqual  
15 aprile 2024**

### **Materia: Bilancio 2023 (Attribuzione dividendo)**

Per consentire di attribuire agli azionisti ISP un adeguato dividendo è sicuramente utile ridurre i costi e conseguentemente proseguire con la politica intrapresa che prevede la chiusura di filiali fisiche. In quest'ottica è fondamentale avere una piattaforma informatica per l'accesso alla clientela veloce e funzionalmente efficace. Si riscontra che negli ultimi anni le azioni migliorative intraprese da ISP hanno portato ad una sempre migliore gestione del sito con conseguente riduzione delle interruzioni/rallentamenti favorendo pertanto un ottimale utilizzo del sito della Banca da parte della clientela. Nel corso del 2023 l'integrazione del mercato Eurotlx con Euronext ha comportato per ISP la riduzione dai cinque livelli di book ad un solo livello. Tale riduzione ad un solo livello di book ha comportato per la clientela, in modo particolare per quella più evoluta, una oggettiva difficoltà ad effettuare transazioni senza ricorrere ad informazioni presenti sui altri siti bancari/finanziari specializzati. Dal momento che la maggior parte degli istituti di credito offrono piattaforme informatiche che prevedono cinque o più livelli di book si chiede se codesto spettabile CDA abbia in programma la reintroduzione dei cinque livelli di book presenti nel mercato Eurotlx/Euronext. Si ritiene infatti che questa funzionalità sia importante e strategica per fornire alla clientela adeguati livelli di servizio. Tale funzionalità potrebbe essere reintrodotta rimodulando il piano di adeguamento tecnologico teso sia al potenziamento della piattaforma Hardware che al miglioramento funzionale e prestazionale della piattaforma Software di accesso alla Banca. Il beneficio della reintroduzione del servizio sarebbe notevole sia per il clienti che per gli azionisti che potrebbero ottenere in questo modo un maggior dividendo dal momento che aumenterebbe la clientela e il numero di transazioni bancarie effettuate.

Con la funzionalità "Abilitazione Borse", accessibile tramite la voce di menu dedicata nell'area riservata del sito, è possibile attivare la visualizzazione del book a 5 livelli, su specifici mercati, tuttavia visto il numero contenuto di Clienti che richiede questa tipologia di servizio si è reso necessario rendere attivabili solo i mercati a maggior volumi, come Borsa Italiana, Euronext ed i mercati azionari americani, escludendo quindi un'attivazione specifica per Eurotlx. Ricordiamo comunque che buona parte dei titoli quotati su Eurotlx sono anche quotati sia su Borsa Italiana che Euronext, inoltre tutti gli ordini inseribili da Sito e App Investo consentono l'invio di default con il parametro "Best Execution", dando la possibilità al cliente di ricevere il miglior prezzo disponibile tra tutti i book dei mercati dove il titolo è quotato. In ogni caso terremo conto della sua segnalazione per un eventuale integrazione ai 5 livelli del book di Eurotlx nel futuro, anche in relazione alle evoluzioni dell'informativa finanziaria di tutti i mercati del gruppo Euronext.



**INTESA  SANPAOLO**

**Assemblea 24 aprile 2024**

**Domande pervenute prima dell'Assemblea**

**ex art. 127-ter Tuf**

**Azionista AMUNDI  
15 aprile 2024**

Dear Mr. Gros-Pietro, Mr. Messina, Amundi Asset Management believes that banks have a crucial role to play in the energy transition, alongside public authorities and the bank's clients. Today, we would like to express our concern over Intesa Sanpaolo's approach to the financing of thermal coal activities. We note your bank's membership of the Net-Zero Banking Alliance and welcome its commitment "to a target of net zero emission by 2050, both for its own emissions and those of its loan and investment portfolios". We are making this statement today to encourage your bank to operationalize these commitments by taking firm steps to curb its exposure to thermal coal. One of the major sources of carbon emissions concerns the use of coal in power generation. As stated by climate science, phasing out the use of thermal coal is the single most important step to align with the Paris Agreement. The IEA reiterated in its "Net Zero by 2050" report that, in order to reach net zero emissions by 2050, "all unabated coal-fired power plants are phased out in advanced economies by 2030 and in emerging market and developing economies by 2040". Intesa Sanpaolo is one of the few remaining European banks that has not yet committed to phase out thermal coal power generation. We would like your thermal coal policy to be brought in line with leading practice in the sector. We therefore ask Intesa Sanpaolo the following questions. When will you:

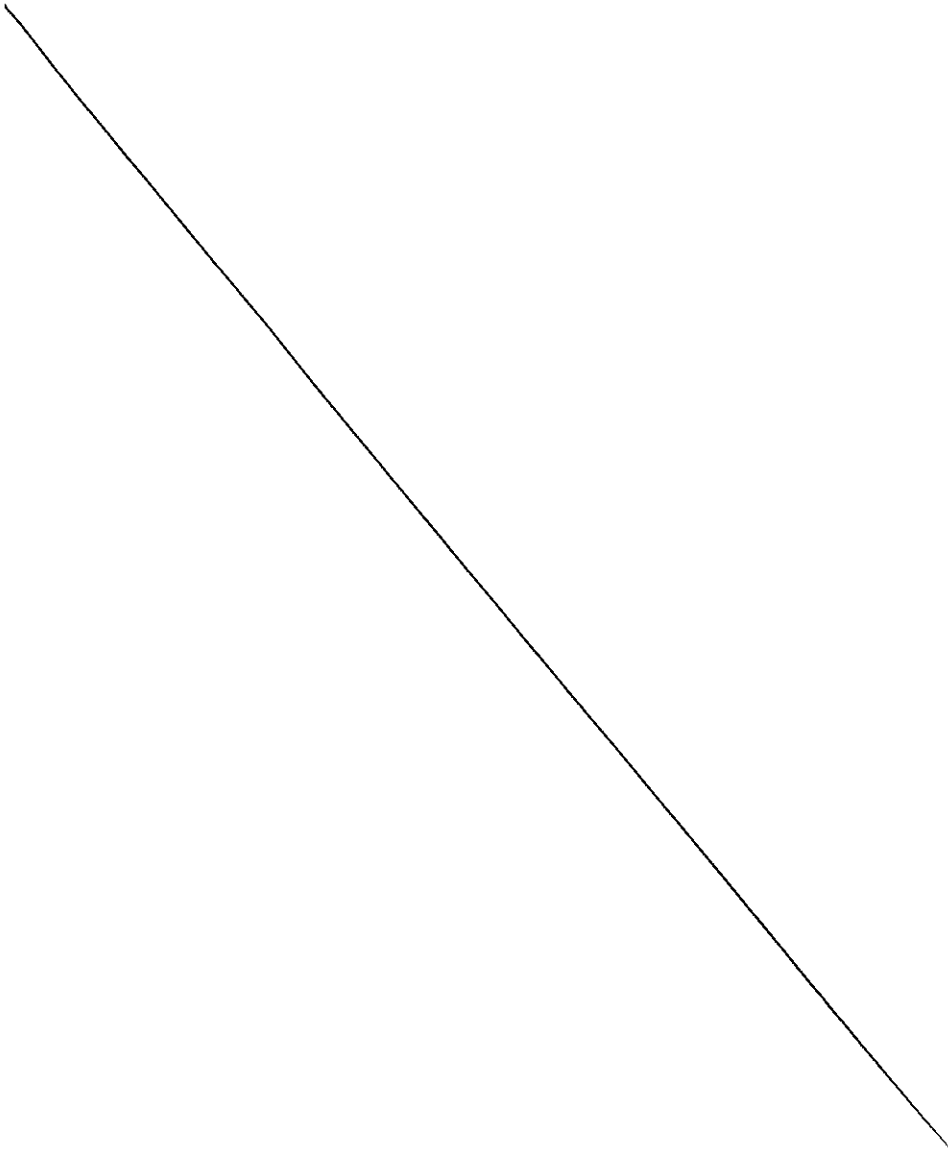
- commit to phase out thermal coal power generation (by 2030 for OECD and EU and by 2040 for the rest of the world)?
- expand the scope of your thermal coal policy to also cover investment activities and securities underwriting?

Please note that the asset management companies of the Group, Eurizon and Fideuram, have investment policies also covering thermal coal. In terms of progressive enhancement of the policies, in 2023 the Group worked on Rules concerning the whole Oil and Gas sector (not only the Unconventional Oil and Gas sector). These Rules will be published in the course of 2024, enlarging the scope of the policy, including more restrictive criteria and covering asset classes which were not present previously. In 2024 we will continue to work on our set of Climate/Environmental policies. Please also note that the current Coal Policy envisages that "from the date of issue of these Rules, the Group will not increase its exposure relating to general purpose financial products and services towards companies having at least one of the following characteristics: operating in the electricity production from coal and that do not have a documented plan/strategy for the progressive reduction of greenhouse gas emissions; that do not document a maximum limit of 35% of the installed capacity deriving from coal by 2030; that have plans to expand coal-fuelled installed capacity or are engaged in the construction of new coal-fired power plants. The Group will also manage the existing exposures in respect of the companies indicated above with a view to progressive disengagement. The Group will not provide financial products and services to projects aimed at the construction of new coal-fired power plants, the purchase or expansion of coal-fired power plants that are already in operation."

Si precisa che le società di gestione del risparmio del Gruppo, Eurizon e Fideuram, dispongono di politiche di investimento che coprono anche il carbone termico.

In termini di progressivo rafforzamento delle politiche, nel corso del 2023 il Gruppo ha lavorato sulle Regole relative all'intero settore Oil and Gas (non solo *Unconventional Oil and Gas*). Tali Regole saranno pubblicate nel corso del 2024, ampliando il campo di applicazione della politica, includendo criteri più restrittivi e coprendo classi di attivi che non erano presenti in precedenza. Nel 2024 continueremo a lavorare sul nostro pacchetto di politiche climatiche/ambientali.

Si precisa, inoltre, che l'attuale Politica in materia di carbone prevede che "dalla data di emanazione delle presenti Regole, il Gruppo non incrementerà la propria esposizione relativa a prodotti e servizi finanziari non finalizzati verso aziende aventi almeno una delle seguenti caratteristiche: operanti nella produzione di energia elettrica da carbone e che non abbiano un documentabile piano/strategia di progressiva riduzione dell'emissioni di Gas ad effetto serra; che non documentino un limite previsto al massimo pari al 35% della capacità installata derivante dal carbone al 2030; che abbiano piani di espansione della capacità installata alimentata a carbone o impegnate nella realizzazione di nuove centrali termiche a carbone. Inoltre, il Gruppo gestirà le esposizioni in essere verso le aziende sopra indicate in ottica di progressivo disimpegno. Il Gruppo non fornirà prodotti e servizi finanziari a progetti finalizzati alla realizzazione di nuove centrali termiche a carbone, all'acquisto o all'espansione di centrali termiche a carbone già funzionanti."



**INTESA  SANPAOLO**

**Assemblea 24 aprile 2024**

**Domande pervenute prima dell'Assemblea**

**ex art. 127-ter Tuf**

**Azionista Gianluca Fiorentini  
15 aprile 2024**

**La domanda che pongo non potrà assolutamente essere dichiarata “non pertinente” in quanto afferente alla natura stessa dell’assemblea dei soci. Contrariamente ad altre società, oggi non siamo chiamati a votare modifiche dello Statuto volte a recepire quanto disposto dell’art. 11 della legge n. 21 del 5.3.24 ed ossia che l’intervento in assemblea dei soci e l’esercizio del diritto di voto avvenga esclusivamente mediante il rappresentante designato. Ciò non di meno, la scelta della società di svolgere l’assemblea a “porte chiuse” non fa ben sperare per il futuro. Pongo dunque il seguente quesito: è intenzione della società, come sta già avvenendo per molte altre quotate, modificare lo statuto limitando gravemente il diritto d’intervento degli azionisti? In caso di risposta positiva: la società reputa pertanto infondati i timori significati da esponenti della Consob durante l’audizione in Senato avvenuta lo scorso giugno?**

La domanda non è pertinente agli argomenti all’ordine del giorno. In ogni caso, Intesa Sanpaolo valuterà ogni opzione consentita dalla legge in merito alle modalità di svolgimento delle assemblee con l’obiettivo di preservare il dialogo con i soci e la tutela dei relativi diritti.

**INTESA  SANPAOLO**

**Assemblea 24 aprile 2024**

**Domande pervenute prima dell'Assemblea**

**ex art. 127-ter Tuf**

**Azionista D&C Governance Technologies s.r.l.  
15 aprile 2024**

**1) Domanda su punto 1 all'odg.**

**a) Per quale motivo L'ordine del giorno non ha distinto, attraverso due proposte deliberative distinte, la distribuzione di un dividendo, nell'ambito della decisione di utilizzo dell'utile di esercizio (quindi a valle dell'approvazione del bilancio), dalla decisione di riduzione del patrimonio tramite assegnazione ai soci di parte delle riserve?**

**b) Per quale ragione il CdA non ha presentato esplicite proposte deliberative, limitandosi ad invitare i soci ad assumere decisioni in merito al punto all'odg?**

**c) Il collegio sindacale ha valutato tale comportamento nell'ambito dei propri poteri?**

**d) Il Presidente ritiene che tale comportamento sia in linea con i principi di governance e buone pratiche?**

**e) Ha valutato il CdA che associare in deliberazione due proposte di natura giuridica e sostanziale diverse limita di fatto la liberta' di decisione dei soci che, qualora contrari alla riduzione del patrimonio si trovano impossibilitati ad esprimere la loro posizione, salvo a rinunciare al dividendo?**

L'ordine del giorno dell'Assemblea al punto 1 di parte ordinaria prevede due distinte delibere, per le quali sono previste nei moduli di delega distinte opzioni di voto con riferimento alla approvazione del bilancio e alla destinazione dell'utile. Nella Relazione unitaria su tale punto, si spiega che la proposta del Consiglio di Amministrazione sulla destinazione dell'utile di esercizio prevede, nel complesso e data la loro stretta connessione, una destinazione di parte dell'utile e della riserva di sovrapprezzo alla distribuzione come dividendo, tenendo conto anche della assegnazione a riserve e al fondo di beneficenza. In tale ambito, è considerata anche la speciale riserva derivante dalla limitazione alla distribuzione di utili stabilita dalla legge sui c.d. extra-profitti (art. 26 del Decreto-Legge 10 agosto 2023 n. 104, convertito con modificazioni nella Legge 9 ottobre 2023 n. 136). La proposta - che è unitaria in piena conformità alla legge e alla prassi - riguardante la destinazione dell'utile e la distribuzione del dividendo, anche a valere su parte della riserva sovrapprezzo, precisa espressamente che con il dividendo relativo all'esercizio 2023 - considerando l'acconto già pagato per euro 2.629 milioni e il saldo ancora da corrispondere per euro 2.373 milioni - e la distribuzione di riserve per circa euro 406 milioni, si determina un importo complessivamente distribuito di euro 5.408 milioni, corrispondente a un payout ratio pari al 70% dell'utile netto consolidato, in coerenza con quanto preannunciato lo scorso 3 novembre dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione della distribuzione dell'acconto sui dividendi. Le proposte sono state deliberate all'unanimità dal Consiglio di Amministrazione, anche a seguito delle valutazioni sulla documentazione contabile approntata, acquisite preventivamente dai Revisori e dal Comitato per il Controllo sulla Gestione, coerentemente con le previsioni normative applicabili.



**f) Ha avuto modo la società di ricevere dai soci , individuali o fondi, formalmente o informalmente, opinioni critiche sul punto?**

Le domande sulle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea, formulate da coloro cui spetta il diritto di voto nel rispetto delle modalità e dei termini indicati nell'avviso di convocazione, con le relative risposte fornite dalla Società, sono pubblicate sul sito Internet [group.intesasanpaolo.com](http://group.intesasanpaolo.com) ("Governance"/"Assemblea degli Azionisti").

**g) La società si è confrontata con gli organi di controllo e con l'ABI per valutare la corrispondenza fra la deliberazione proposta (distribuzione riserve) e la volontà del legislatore di evitare l'imposizione fiscale subordinatamente ad un rafforzamento patrimoniale?**

Le proposte sulla destinazione dell'utile di esercizio e la distribuzione dei dividendi sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione nel pieno rispetto della normativa vigente applicabile e sono approntate con procedure di controllo interno coerenti con la dimensione e la complessità della Banca e con ogni opportuna verifica riguardante anche le disposizioni e le raccomandazioni delle Autorità di vigilanza.

**h) L'operazione complessivamente proposta ( distribuzione riserva ai soci per circa 400mln, senza utilizzare direttamente il maggior utile da margine straordinario di interesse ed evitando così la tassazione straordinaria) possa essere ritenuta operazione fiscalmente elusiva?**

L'art. 26, comma 5-bis, del D.L. n. 104/2023, convertito con modificazioni dalla L. n. 136/2024, ha previsto che in luogo del pagamento dell'imposta straordinaria sugli extraprofitti la Banca possa destinare a una specifica riserva di patrimonio netto, computabile tra gli elementi del capitale primario di classe 1 e non distribuibile (la "Riserva Extraprofiti"), un importo pari a due volte e mezza l'imposta. La norma prescrive esclusivamente che la Riserva Extraprofiti non sia distribuita, pena il pagamento dell'imposta maggiorata degli interessi, ma non impone alcun vincolo alla distribuzione di altre riserve disponibili presenti nel patrimonio netto della banca né presunzioni di prioritario utilizzo di tale riserva rispetto ad altre riserve di utili o di capitale disponibili. Del resto, la norma depone in tal senso nella parte in cui – proprio in considerazione del meccanismo di calcolo dell'imposta, parametrato non agli utili, ma al margine di interesse – prevede che la Riserva Extraprofiti possa essere alimentata, in caso di perdite di esercizio o di utili di esercizio di importo inferiore a quello dell'ammontare da imputare a riserva, anche utilizzando utili degli esercizi precedenti e "successivamente le altre riserve patrimoniali disponibili". Il che significa che le riserve "disponibili" non cambiano la loro natura di "distribuibili", salvo il caso in cui – e nei limiti a tale scopo necessari – le risorse ivi imputate debbano essere impiegate per alimentare la Riserva Extraprofiti.

**i) E' stata valutata eticamente la suddetta operazione?**

Per le valutazioni in merito alla legittimità dell'operazione ai sensi della normativa di riferimento, si rinvia alla risposta fornita alla domanda sul punto 1 all'odg lett. h).

**l) E' stato valutato l'impatto sociale degli incrementi del margine di interesse registrato?**

Intesa Sanpaolo tiene in grande considerazione il benessere sociale dei territori in cui il Gruppo opera; è un'attenzione che deriva dal legame con le Fondazioni Bancarie da cui il Gruppo trae le sue origini e che ha trovato ulteriore rafforzamento nelle iniziative avviate con l'obiettivo di fornire un supporto significativo ai bisogni sociali, siano questi rappresentati dal contrasto alla povertà, dalle difficoltà di accesso al mercato del lavoro, dall'inclusione educativa e dalle iniziative di social housing.

**m) E' stato nel corso dell'anno adottata alcuna misura mitigatrice?**

Come ricordato nella risposta alla precedente domanda, Intesa Sanpaolo ha fatto dell'impegno e dell'attenzione alle istanze sociali un suo elemento distintivo e, a testimonianza di ciò, nel piano industriale 2022-25 ha affiancato ai consueti obiettivi economici, patrimoniali e di controllo del rischio, un obiettivo di forte impegno ESG con un posizionamento ai vertici mondiali per impegno sociale e attenzione ai temi climatici.

**n) E' stata valutata dagli uffici la correlazione fra incremento dei tassi e incremento delle posizioni incagliate o a sofferenza?**

Nell'ambito delle attività continuative di monitoraggio del portafoglio, non è stata riscontrata - fino ad oggi - una elevata correlazione diretta fra l'incremento dei tassi e l'incremento delle posizioni incagliate e a sofferenza. Nel corso del 2023, il portafoglio crediti del Gruppo è stato infatti caratterizzato da flussi a deteriorato da bonis molto contenuti. È utile sottolineare come a fine 2023, in termini complessivi, solo il 20% circa del debito residuo legato a mutui a privati sia caratterizzato da tasso variabile, di cui circa il 60% si riferisce a mutui erogati oltre 10 anni fa e pertanto con una quota rilevante degli interessi già ammortizzata.

**2) Domande sui punti 3a assemblea ordinaria e punto unico straordinaria****a) può essere esposto l'andamento del valore di parità contabile implicita a seguito dell'operazione proposta, e l'evoluzione negli ultimi 10 anni**

Il valore di parità contabile implicita è calcolato rapportando l'importo del capitale sociale al numero di azioni costituenti il capitale stesso. A seguito della proposta operazione di acquisto di azioni proprie per il successivo annullamento senza riduzione del capitale sociale il suo valore teorico – tenendo conto del numero massimo di azioni acquistabili, pari a 1.000.000.000 – ammonterebbe a euro 0,600. Di seguito l'evoluzione dell'indicatore riferita agli ultimi 10 anni (valori di fine esercizio): • 2014-2017, valore nominale esplicito di euro 0,520; • 2018-2021, parità

contabile implicita di euro 0,519 (post conversione obbligatoria nel 2018 delle azioni di risparmio in azioni ordinarie e conseguente eliminazione del valore nominale dell'azione); • 2022, parità contabile implicita di euro 0,546 (post annullamento delle azioni proprie acquistate nell'ambito della prima tranche del buyback approvato dall'Assemblea dell'aprile 2022); • 2023, parità contabile implicita di euro 0,567 (post annullamento delle azioni proprie acquistate nell'ambito della seconda tranche del buyback approvato dall'Assemblea dell'aprile 2022).

**b) L'incremento delle riserve (in particolare per la quota di utili straordinari non tassati) in contemporanea con il riacquisto, finalizzato all'annullamento, di azioni rappresenta un trasferimento di ricchezza ai soci compatibile con i principi etici della banca?**

Si rinvia alla risposta fornita alla domanda sul punto 1 all'odg lett. h).

**c) A seguito del riacquisto come potrebbe evolvere la ripartizione delle quote fra i soci principali?**

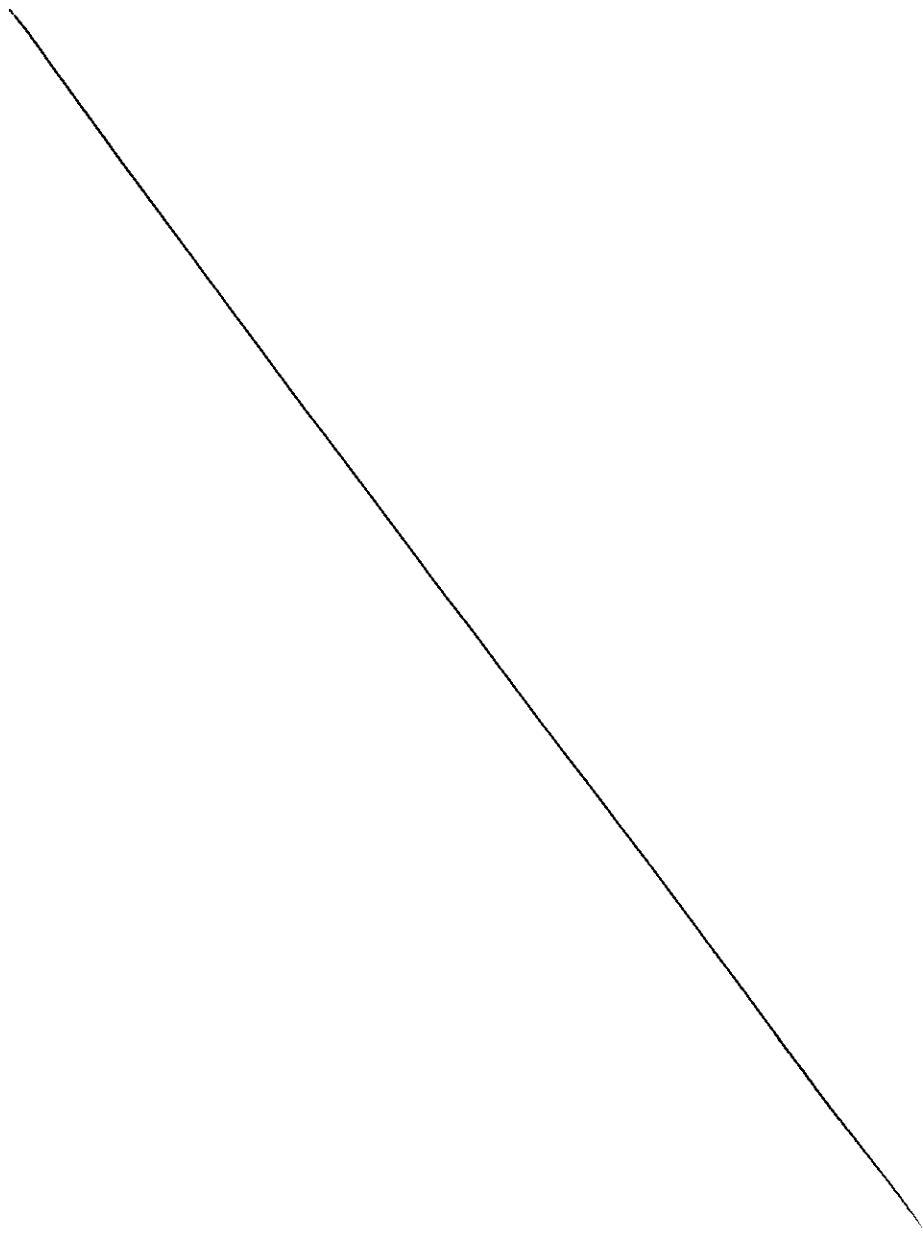
Come indicato nella Relazione del Consiglio di Amministrazione relativa alla Parte Ordinaria - Punto 3 all'ordine del giorno, gli acquisti saranno effettuati sul mercato regolamentato Euronext Milan gestito da Borsa Italiana S.p.A. Pertanto, le quote di partecipazione degli azionisti aumenteranno in proporzione al numero di azioni complessivamente acquistate sul mercato e annullate, in assenza di movimentazione delle stesse.

**d) Gli stessi hanno espresso la volontà di avvalersene?**

L'operazione di buyback - come indicato nella risposta precedente - si svolgerà con acquisti effettuati sul mercato regolamentato Euronext Milan gestito da Borsa Italiana S.p.A., sicché alla Banca non risultano le valutazioni di interesse o meno degli azionisti.

**e) Nelle precedenti operazioni di riacquisto come e' mutata la partecipazione degli stessi?**

Anche nelle precedenti operazioni, gli acquisti sono stati effettuati sul mercato regolamentato Euronext Milan gestito da Borsa Italiana S.p.A. Pertanto, le quote di partecipazione degli azionisti sono aumentate in proporzione al numero di azioni complessivamente acquistate sul mercato e annullate, in assenza di movimentazione delle stesse.



**INTESA  SANPAOLO**

**Assemblea 24 aprile 2024**

**Domande pervenute prima dell'Assemblea**

**ex art. 127-ter Tuf**

**Azionista Roberto Redaelli  
15 aprile 2024**

1) indipendentemente dalla Normativa che lo consente, e che è stata rinnovata anche per quest'anno, prevedete di tornare alle Assemblee in presenza?

2) ritenete che gli Azionisti "Persone Fisiche" preferiscano le Assemblee in presenza o quelle con il "Rappresentante Designato dalla Società"? Sul Sito internet di Intesa Sanpaolo (di seguito anche ISP) si riportano le varie modalità per "Come porre Domande prima dell'Assemblea"; non viene però considerata la "PEC"

3) è una dimenticanza?

4) dopo questa richiesta ritenete di introdurla?

Il Sito offre anche molte informazioni per partecipare alla vita Sociale di Intesa Sanpaolo Spa.

Ad esempio nella "Guida dell'Azionista" si trova la seguente (e riempitiva): "Per comprare le azioni di Intesa Sanpaolo è sufficiente essere titolari di un rapporto di deposito e conto presso un intermediario autorizzato, o anche tramite i siti di trading online".

Tuttavia non c'è alcun riferimento ad alcuni fondamentali Diritti del Socio (ne cito 2 \*), che forse anche per questo sono meno conosciuti.

\* "Denuncia al Collegio Sindacale" - art. 2408 del Codice Civile

"Ogni Socio può denunciare i fatti che ritiene censurabili al Collegio Sindacale, il quale deve tener conto della Denuncia nella relazione all'Assemblea"

5) è una dimenticanza?

6) dopo questa richiesta ritenete di inserire l'Informazione sul Sito?

7) e anche nella "Guida"?

8) fornirete anche qualche esempio di "fatti censurabili"?

Magari citando casi in contrasto con "Statuto", "Codice Etico", "Codice Interno di Comportamento del Gruppo".

Oppure attingendo alle indicazioni di "Normativa di Vigilanza Banca d'Italia in materia di Conformità alle Norme", "Codice di Corporate Governance delle Società quotate", "Fondazione Nazionale dei Commercialisti", "Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti e Esperti Contabili - Norme Comportamento"

9) ritenete che tra i "fatti censurabili" vadano ricomprese le "Prassi Operative" aziendali quando possano causare danni Patrimoniali?

**10) ritenete che tra i “fatti censurabili” vadano ricomprese le “Prassi Operative” aziendali quando possano causare danni reputazionali?**

**11) ritenete che l’Azionista ISP possa denunciare anche fatti riguardanti le “Controllate al 100%”?**

Proprio perché non c’è alcuna informazione sul Sito, ho dovuto richiederla specificatamente, e poi sollecitare, visto che non c’è stata risposta al primo tentativo

**12) è una dimenticanza? (quella del Sito)**

**13) chi non è Azionista ISP può comunque presentare segnalazioni di “fatti censurabili”?**

**14) in caso negativo: nemmeno se questi possano generare danni patrimoniali alle Società del Gruppo?**

**15) in caso negativo: nemmeno se questi possano generare danni reputazionali alle Società del Gruppo?**

**16) dopo questa richiesta ritenete di precisarlo sul Sito?**

**17) e anche nella “Guida dell’Azionista”?**

1) La domanda non è pertinente agli argomenti all’ordine del giorno. In ogni caso, Intesa Sanpaolo valuterà di volta in volta le modalità di gestione delle Assemblee, in conformità alle disposizioni normative tempo per tempo vigenti, tenendo conto anche delle previsioni statutarie. 2) La domanda non è pertinente agli argomenti all’ordine del giorno. In ogni caso, la Banca ha definito le modalità di svolgimento dell’Assemblea tenendo conto del complessivo assetto dell’azionariato. La procedura offre una significativa semplificazione e parità di trattamento anche per gli azionisti persone fisiche, sia con residenza italiana che con residenza estera. In ogni caso, è altresì utile osservare che il ricorso al nuovo strumento del Rappresentante Designato in via esclusiva non ha minimamente sacrificato la partecipazione alle assemblee, come dimostrano le informazioni pubblicate dalla Consob nei “Report on corporate governance of Italian listed companies” del 2020, 2021 e 2022. 3) Intesa Sanpaolo ha scelto di indicare 3 distinte modalità per la presentazione delle domande sulle materie all’ordine del giorno prima dell’Assemblea, ai sensi dell’art. 127-ter del Testo Unico della Finanza: i) mediante apposita sezione del sito internet [group.intesasanpaolo.com](http://group.intesasanpaolo.com), ii) mediante posta elettronica all’indirizzo [domande.assemblea@intesasanpaolo.com](mailto:domande.assemblea@intesasanpaolo.com) o iii) tramite raccomandata con avviso di ricevimento. Tali modalità sono state scelte perché semplici e facilmente accessibili, allo scopo di agevolare i soci nella presentazione di tutte le domande ritenute opportune. Se l’azionista dispone di una PEC, potrà utilizzarla, considerandosi una forma di comunicazione mediante posta elettronica. 4) La domanda non è pertinente agli argomenti all’ordine del giorno. In ogni caso, Intesa Sanpaolo valuterà in occasione delle prossime Assemblee le soluzioni più adatte per agevolare gli azionisti e l’esercizio dei loro diritti, nel rispetto delle norme applicabili. 5) La domanda non è pertinente agli argomenti all’ordine del giorno. In ogni caso, la Guida dell’Azionista è un supporto per gli azionisti della Banca, nella quale sono rappresentati in modo sintetico i principali diritti connessi alle azioni possedute, per consentire loro di instaurare un rapporto attivo con la Società. La Guida, che non

ha pretese di esaustività, ha carattere esclusivamente informativo e lascia impregiudicata l'applicazione della normativa vigente a protezione dei diritti dei soci. 6-7) La domanda non è pertinente agli argomenti all'ordine del giorno. Intesa Sanpaolo valuta comunque periodicamente ogni esigenza di aggiornamento della Guida dell'azionista pubblicata sul sito internet. 8) Si rinvia alla risposta fornita alla domanda n. 7. 9-10) Si rinvia alle risposte che seguono. 11-12) Gli azionisti di Intesa Sanpaolo, ai sensi dell'art. 2408 c.c., possono presentare una denuncia su fatti ritenuti censurabili al Comitato per il Controllo sulla Gestione, che è l'organo di controllo della Banca Capogruppo. Il Comitato per il Controllo sulla Gestione vaglia la fondatezza della denuncia e la pertinenza di essa alla procedura stabilita dalla legge, con la diligenza richiesta, valutandola ai fini di ogni potere che pertiene alla funzione dell'Organo della Società. In tale ambito, il Comitato può anche valutare se occorra una verifica sul corretto esercizio dell'attività di direzione e coordinamento svolto dalla Capogruppo sulle società appartenenti al Gruppo, ove ne ricorrano le condizioni. Per completezza si rappresenta che sul sito internet della Banca sono riportate tutte le informazioni richieste dalla normativa vigente o comunque utili nell'ambito dei rapporti con gli azionisti e il mercato. 13-14-15-16-17) La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno. In ogni caso, in base alla procedura prevista dall'art. 2408 del codice civile, i soci possono denunciare fatti ritenuti censurabili all'Organo di controllo della Società, per gli approfondimenti opportuni.

\* **"whistleblowing"**

La possibilità di questa segnalazione è richiamata nel Sito, ma la Comunicazione è **incompleta**. Infatti si parla genericamente di "azionisti (persone fisiche)", senza specificare se l'Azionista della Capogruppo possa farlo anche per le Controllate al 100%. Mentre appunto si fa riferimento al "Gruppo" quando si parla di "Dipendenti", "Collaboratori esterni" etc.

18) è una dimenticanza?

19) dopo questa richiesta ritenete di inserire l'Informazione sul Sito?

20) e anche nella "Guida dell'Azionista"?

21) lo farete anche sul Sito di "Intesa Sanpaolo Vita" (di seguito anche ISPV) e su quello di "ISP Assicura"?

22) quante sono le segnalazioni di "Fatti censurabili" ricevute nel 2023?

23) e quelle "whistleblowing"?

24) quante sono relative a difformità con il Codice Etico?

25) almeno a grandi linee: cosa riguardano?

Il processo Whistleblowing consente di segnalare con la massima garanzia di riservatezza, violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Intesa Sanpaolo e delle Società del Gruppo di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo tutelando il segnalante da possibili comportamenti ritorsivi o discriminatori. Gli azionisti (persone fisiche) della



Capogruppo hanno la possibilità di segnalare le violazioni sopra citate, in funzione della relazione giuridico-economica intercorrente con il Gruppo, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente. La segnalazione può avere ad oggetto anche una società controllata. Si conferma che il processo Whistleblowing è conforme al dettato normativo. Nel 2023 non sono pervenute sul canale Whistleblowing di Capogruppo segnalazioni da parte di azionisti.

**26) quante sono le “Richieste di Dialogo” ricevute nel 2023?**

**27) quante quelle rifiutate?**

**28) perché?**

Nel 2023 la Società ha dato corso, su richiesta di investitori di natura istituzionale, a un dialogo con il Presidente del Consiglio di Amministrazione in merito a tematiche di sostenibilità. Nessuna richiesta è stata rifiutata.

**29) nella Sezione “Reclami Istanze registrate a livello Gruppo”: se il Reclamo riguarda più fatti o ambiti operativi, viene conteggiato una volta sola?**

Il singolo Reclamo ricevuto da una legal entity che riguarda più fatti o ambiti operativi viene conteggiato una volta sola all'interno del proprio registro reclami. Solo nel caso il reclamo fosse contestualmente riferito a più ambiti normativi (ad esempio Servizi di Investimento, Prodotti assicurativi, PSD2) si ha una duplicazione per consentirne la corretta differenziazione dei tempi di lavorazione previsti dalla normativa e relativo monitoraggio/rendicontazione.

**30) vale anche per ISPV?**

**31) potete disporre l'analisi di una serie significativa di Reclami già chiusi dalla Struttura Preposta per escludere che uno stesso motivo di contestazione sia stata presentato più volte da diversi Clienti e quindi in momenti successivi? Auspicio che l'analisi venga disposta a una Struttura diversa da quella che ha già gestito i Reclami (stiamo sempre parlando di ISPV)**

**32) perché dopo il primo episodio non sono state adottate misure idonee a rimuoverne la causa?**

30) Se nella stessa doglianza vengono contestati più fatti o ambiti operativi, il reclamo viene conteggiato una sola volta a meno che i fatti contestati non riguardino più soggetti (ad es Banca e Compagnia, più Compagnie del Gruppo); in questo caso ogni soggetto registra la doglianza di competenza. 31) Si è possibile. L'attività di gestione dei reclami è soggetta alla verifica della Funzione di revisione interna secondo quanto previsto dalla normativa IVASS di riferimento; semestralmente l'organo amministrativo e di controllo della società ricevono un'apposita relazione che viene inviata anche all'IVASS corredata delle valutazioni degli organi e di prospetti riepilogativi dei reclami ricevuti. 32) Perché la Compagnia ritiene corretta la prassi liquidativa adottata.

**33) L'Istituto è esposto verso le Aziende del Gruppo "Chiara Ferragni"?**

La Banca non fornisce dati riguardanti specifiche posizioni se non è espressamente richiesto dalla normativa o da una Autorità competente.

**34) quanto costa il Contratto con Sinner?**

Per motivi di riservatezza non si è tenuti a fornire dati o altri elementi di dettaglio. Possiamo tuttavia affermare che la scelta di avere Jannik Sinner come Ambassador significa rafforzare l'associazione a un intero sistema di valori in cui il Gruppo si riconosce: Sinner è un modello di crescita, attraverso l'impegno e il lavoro costante, sana competitività, correttezza e fairplay.

**35) qualche Esponente del Cda di ISP, o di Società controllate al 100%, del Top Management del Gruppo ha la residenza fiscale nel Principato di Monaco?**

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

Si evidenziano ora aspetti di alcune Prassi Operative in uso nel Gruppo, per consentire un'opportuna e approfondita valutazione da parte del CdA della Capogruppo. E questo considerando come il Processo che viene a delinearci applicando la Normativa interna, possa presentare dei punti di debolezza e aree di rischio. Alcuni passaggi, pertanto, pur potendo apparire come relativi a un caso specifico, devono essere altrettanto letti come genericamente riferibili all'operatività delle varie Società del Gruppo, e solo in ottica propositiva.

**36) Vi risulta che nel processo di Liquidazione delle Polizze Assicurative (Vita, Danni): "chiediamo il Testamento, ma il Documento attraverso il quale vengono individuati gli aventi diritto è la Dichiarazione Sostitutiva dell'Atto di Notorietà, poiché la Compagnia non entra nel merito del Testamento" ?**

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

**37) Presidente: condivide questa “Prassi Operativa”?**

**38) è Certificata ISO 26000?**

**39) oppure ritiene questa Prassi Operativa un “fatto censurabile”, qualora ritenga anche che possa provocare danni patrimoniali alla Società?**

**40) oppure ritiene questa Prassi Operativa un “fatto censurabile”, qualora ritenga anche che possa provocare danni reputazionali alla Società?**

Il Gruppo ISP, attraverso una parte terza, ha ottenuto l’attestazione sul livello di governo della Sostenibilità ai sensi della ISO26000 esprimendo anche il livello di implementazione del Codice Etico di Gruppo che espone la metodologia applicata e i risultati (Codice Etico di Gruppo ISP recepito da ISV). Nella rilevazione condotta dalla parte terza erano incluse anche le evidenze relative alla Divisione Insurance.

**41) può avere ricadute sull’Indicatore, ben esibito sul Sito, chiamato “NPS” (propensione di un Cliente a consigliare un Prodotto, un Servizio o un’Azienda)**

Il Gruppo ISP, attraverso una parte terza, ha ottenuto l’attestazione sul livello di governo della Sostenibilità ai sensi della ISO26000 esprimendo anche il livello di implementazione del Codice Etico di Gruppo che espone la metodologia applicata e i risultati (Codice Etico di Gruppo ISP recepito da ISV). Nella rilevazione condotta dalla parte terza erano incluse anche le evidenze relative alla Divisione Insurance.

**42) questa Prassi Operativa viene utilizzata anche in Intesa Sanpaolo Assicura?**

Si faccia riferimento alla risposta alla domanda 36.

**43) questa Prassi Operativa viene utilizzata anche in ISP nel gestire le Successioni Ereditarie per le attività giacenti presso l’Istituto?**

Nella gestione delle pratiche di successioni testamentarie la Banca adotta prassi operative improntate alla massima prudenza, con valutazioni effettuate sulla base della documentazione prodotta dagli eredi e tenuto conto delle peculiarità del caso concreto. Laddove la documentazione prodotta sia ritenuta - se del caso con il supporto di funzioni specialistiche interne - carente e/o non idonea, la Banca provvede a richiedere le più opportune integrazioni documentali.

**44) in caso negativo: per la stessa Compagine dei Beneficiari potrebbero esserci quindi esiti diversi nella destinazione o ripartizione delle attività esistenti in ISP e per i Capitali liquidati da ISPV/Assicura?**

Sì, in quanto qualora come beneficiari di una polizza assicurativa siano indicati gli eredi testamentari o legittimi la consolidata giurisprudenza anche della Corte di Cassazione a Sezioni

Unite ha da tempo escluso per i contratti assicurativi un rinvio materiale alla disciplina successoria. In altre parole, il diritto attribuito al terzo beneficiario è avulso dalla vicenda ereditaria in senso proprio, trovando la propria fonte e disciplina nel contratto assicurativo; in ambito bancario rileva invece esclusivamente il diritto successorio.

**45) dopo la sottoscrizione di una Polizza (Vita, Danni) il Contraente può modificare con successivo Testamento il Beneficiario della Polizza?**

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

**46) come viene illustrato e garantito, in Intesa Sanpaolo, l'utilizzo dei Sistemi interni di segnalazione "whistleblowing"?**

**47) come viene illustrato e garantito, nelle Società del Gruppo, l'utilizzo dei Sistemi interni di segnalazione "whistleblowing" ?**

**48) questo vale anche per ISPV?**

Il sistema di segnalazione "whistleblowing" è descritto sia nella intranet aziendale di riferimento, sia nel sito internet del Gruppo ISP e delle Società controllate, nelle sezioni dedicate. In particolare, è possibile inviare le segnalazioni utilizzando gli specifici canali disponibili 24 ore su 24, 7 giorni su 7, in lingua italiana ed inglese. Il Chief Audit Officer è la struttura incaricata di assicurare il corretto svolgimento del processo. Analoga impostazione è attiva per le società del Gruppo, compresa ISP Vita.

**49) sono stati effettuati interventi formativi per illustrare al Personale di Intesa Sanpaolo la Normativa "whistleblowing"?**

**50) sono stati effettuati interventi formativi per illustrare al Personale delle altre Società del Gruppo la Normativa "whistleblowing"?**

**51) questo vale anche per ISPV?**

Già da tempo il tema Whistleblowing è oggetto di formazione per il Personale. Nel corso del 2023, a seguito delle evoluzioni normative che hanno disciplinato in modo organico i sistemi interni di segnalazione sul tema Whistleblowing, è stato predisposto l'aggiornamento dei contenuti formativi digitali. A partire dall'inizio del 2024, la fruizione di tali contenuti rientra nel piano formativo obbligatorio per gran parte dei colleghi del Gruppo e se ne prevede l'estensione, nel corso dell'anno, alla Divisione Insurance, alle filiali estere ed alle società estere del gruppo. La pubblicazione di tali contenuti è stata anticipata a dicembre 2023 da una specifica comunicazione pubblicata sulla piattaforma di formazione digitale.

**52) che attenzione viene data alla Normativa Anticorruzione all'interno di Intesa Sanpaolo?**

**53) che attenzione viene data alla Normativa Anticorruzione all'interno delle altre Società del Gruppo?**

**54) questo vale anche per ISPV?**

Intesa Sanpaolo agisce da interlocutore attendibile e qualificato per tutte le proprie controparti, siano esse soci, stakeholders, regolatori. L'approccio al contrasto della corruzione del Gruppo, secondo il principio di "tolleranza zero", si ispira ai principi fondanti contenuti nelle convenzioni in materia nonché alle best practices internazionali e prevede l'attuazione e lo sviluppo di politiche per la lotta alla corruzione con un articolato sistema di valutazione dei rischi, diffuso sulle strutture aziendali. Il Gruppo si è dotato di rigorose procedure interne e di specifiche Linee Guida per la prevenzione del rischio di commissione di reati di corruzione, stabilendo principi, identificando aree sensibili e definendo ruoli, responsabilità e macro-processi per la gestione del rischio di corruzione nell'ambito delle proprie attività di impresa. Le Linee Guida devono essere rispettate dagli esponenti aziendali e da tutto il personale del Gruppo, e ai loro principi, ove applicabili, sono tenuti i soggetti esterni che prestano la loro collaborazione al Gruppo per la realizzazione delle sue attività. Tutte le Società del Gruppo recepiscono le Linee Guida Anticorruzione, eventualmente adeguandole, in coordinamento con la Capogruppo, al proprio contesto societario e organizzativo e alle specificità delle normative locali e di settore, ove più restrittive. La condotta prevista a livello di Gruppo in materia di presidio e contrasto in materia di anticorruzione trova applicazione anche per ISP VITA, che ha recepito la normativa di Capogruppo, tenendo conto del proprio contesto societario e organizzativo.

**55) viene fatta adeguata Formazione del Personale su ognuno di questi temi?**

**56) quanto tempo viene dedicato a ogni singola Risorsa in Intesa Sanpaolo?**

**57) quanto tempo viene dedicato a ogni singola Risorsa nelle altre Società del Gruppo?**

**58) questo vale anche per ISPV?**

**59) a quanto ammontano eventuali Contributi Pubblici (Nazionali e/o Europei) ricevuti a fondo perso per la Formazione delle Risorse di Intesa Sanpaolo?**

**60) a quanto ammontano eventuali Contributi Pubblici (Nazionali e/o Europei) ricevuti a fondo perso per la Formazione delle Risorse nelle altre Società del Gruppo?**

**61) questo vale anche per ISPV?**

55-58: Come illustrato nella DCNF (cfr. pg. 11, 43 e 275), la formazione su Anticorruzione e Antiriciclaggio è obbligatoria e segue cicli pluriennali, anche secondo le prescrizioni locali. L'offerta formativa è stata ampliata e aggiornata con la pubblicazione di nuovi contenuti digitali per recepire gli aggiornamenti normativi in materia di D.Lgs. 231, Antiriciclaggio e Anticorruzione. L'aumento delle ore di formazione per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio, pari a oltre

il 30% rispetto al 2022, conferma il continuo impegno del Gruppo per migliorare l'offerta formativa. Complessivamente, ivi compresa Intesa Sanpaolo Vita, nel corso del 2023 sono state erogate circa 388.000 ore di formazione e formate 88.485 persone del Gruppo. 59-61: Nel 2023 il Gruppo Intesa Sanpaolo ha ricevuto contributi alla formazione dai Fondi paritetici interprofessionali di riferimento (L.388/2000) per un importo complessivo di circa 9,6 mln (cfr. DCNF pag. 301 - Tab. Sussidi e agevolazioni ricevuti relativi al personale). Nello stesso anno, Intesa Sanpaolo Vita non ha beneficiato di tali contributi.

**62) a quanto ammontano le Sanzioni irrogate da IVASS a ISPV?**

**63) vorrei conoscerne le motivazioni, anche in modo generico e riepilogativo (ad esempio nr. xxxx per ripetuta richiesta di documenti in quanto il primo Set di Documenti consegnato dai Beneficiari è stato smarrito durante la lavorazione; nr. xxxx per errata identificazione dei Beneficiari; nr. xxxx per errore nel calcolo degli importi dei rispettivi Beneficiari; nr. xxxx per errata digitazione nella Procedura di Liquidazione del Nr. di Polizza con conseguente soccombenza nel Ricorso "Privacy"; nr. xxxx per violazione alla Normativa Privacy per altro motivo; nr. xxxx per ritardo nei pagamenti; nr. xxxx per eccessiva richiesta di documentazione; etc.)**

62) Nel corso del 2023 non risultano irrogate sanzioni da parte dell'IVASS. 63) Nel corso del 2023 risulta pervenuta un'unica contestazione avanzata dal Garante Privacy relativa all'erronea comunicazione di dati personali a soggetti terzi non autorizzati in ragione di una erronea digitazione del numero di polizza.

**64) come avvengono i Controlli di "Primo Livello" in ISP?**

**65) e quelli di "Livello" successivo? Quanti sono?**

**66) vengono periodicamente rivisti per verificarne la loro efficacia?**

**67) in caso affermativo: nell'analisi si tiene conto anche di quanto rappresentato nei Reclami ricevuti, di quanto è risultato nella relativa istruttoria e gestione, e quindi concluso per la Risposta al Cliente?**

**68) questo vale anche per ISPV?**

64) I Controlli di I livello sono controlli di linea diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni (es., controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione) e, per quanto possibile, sono incorporati nelle procedure informatiche. Sono effettuati dalle stesse strutture operative e di business, anche attraverso unità dedicate esclusivamente a compiti di controllo che riportano ai responsabili delle strutture medesime, ovvero eseguiti nell'ambito del back office. 65) I Controlli di II livello sono controlli sui rischi e sulla conformità, che riportano per lo più a Compliance e Risk Management, che hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro: 1. la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi; 2. il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni; 3. la conformità

dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione. Le funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle produttive e concorrono alla definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione dei rischi. Inoltre, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari presidia il rischio d'informativa finanziaria con riferimento al Bilancio d'esercizio e consolidato di Intesa Sanpaolo nonché alle altre comunicazioni finanziarie. Tale rischio viene monitorato sul Gruppo attraverso l'esecuzione delle attività di controllo e monitoraggio previste dalla normativa aziendale, i cui esiti sono periodicamente rendicontati agli Amministratori. Oltre ai Controlli di I e II livello, i controlli di III livello sono attuati dalla funzione di revisione interna, e sono volti ad individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo a livello di Gruppo, con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi. Per eventuali ulteriori dettagli si rimanda alla sezione del bilancio dedicata al sistema dei controlli interni. I Controlli di I livello rilevati dalla base dati dei processi aziendali sono 7.872, di cui 1.890 schede controllo di I livello, a cui vanno aggiunte 290 schede controllo di II livello, per un totale di 2.180 schede. 66) Sì, vengono periodicamente rivisti con cadenza almeno annuale per verificare la loro efficacia. 67) La dinamica dei reclami e degli esposti della clientela è un importante elemento oggetto di stretto monitoraggio andamentale (trimestrale) dalla Funzione di conformità alle norme. I reclami inoltre sono monitorati nell'ambito del framework di Risk Appetite per i Rischi Non Finanziari e pertanto costituiscono un elemento rilevante per valutare l'adeguato presidio sui processi agiti dalla Banca che hanno impatto sulla clientela (servizi erogati e procedure a supporto). 68) Sì, il modello di compliance di Gruppo prevede che l'approccio alla tematica in uso in Capogruppo sia applicato da tutte le società del Gruppo, compresa ISPV.

69) quali caratteristiche distintive dei Prodotti ISPV vengono enfatizzati rispetto a quelli della Concorrenza nella Documentazione e Proposta Commerciale?

70) nel Catalogo commerciale di ISPV ci sono anche Prodotti che prevedono la Garanzia del Capitale versato?

71) si garantisce anche e specificatamente che il pagamento del Capitale avverrà rispettando le Volontà del Contraente/Testatore?

72) per le Coperture offerte con i Prodotti di ISP Assicura si garantisce anche e specificatamente che in caso di sinistro il pagamento del Capitale assicurato avverrà rispettando le Volontà del Contraente/Testatore?

73) la Documentazione Contrattuale e Pre-contrattuale dei Prodotti di Intesa Sanpaolo Assicura è autorizzata da IVASS?

74) questo vale anche per ISPV?

75) nella Documentazione commerciale, nei DIP, nei Contratti di ISPV, viene evidenziato se - per destinare il pagamento del Capitale - non verrà considerato il Testamento ma la Dichiarazione Sostitutiva?

76) nella Documentazione commerciale, nei DIP, nei Contratti di ISP Assicura viene evidenziato se - per destinare il pagamento del Capitale assicurato - verrà considerata la Dichiarazione Sostitutiva e non il Testamento?

77) Vi risulta che altre Compagnie di Assicurazione applicano questo metodo?

78) in caso negativo: questa può essere considerata una "Clausola Vessatoria", visto che a questo punto si tratta di una modalità operativa scelta solo dalle Compagnie ISP?

79) se venisse considerata una Clausola Vessatoria: dopo questa richiesta verrà specificato nella Documentazione Contrattuale e Pre-contrattuale di ISP Assicura?

80) questo vale anche per ISPV?

81) andrebbe aggiornata in tale senso anche la Documentazione Commerciale di tutti i Prodotti a Catalogo di ISP Assicura?

82) questo vale anche per ISPV?

69) Non si rilevano particolari caratteristiche distintive tra i prodotti ISPV e quelli della concorrenza. 70) Nel catalogo commerciale sono previste tutte le tipologie di offerta predisposte dalla compagnia, compresi i prodotti che assicurano la garanzia del capitale. 71) Sì, le condizioni contrattuali disciplinano specificatamente i soggetti beneficiari delle prestazioni. 72) Nei prodotti in cui è rilevante, è previsto contrattualmente che la Compagnia paghi la somma assicurata in parti



uguali agli eredi testamentari o, in mancanza, agli eredi legittimi dell'Assicurato. L'Assicurato può modificare i beneficiari comunicandolo per iscritto alla Compagnia. 73) La documentazione Contrattuale e Pre-contrattuale dei Prodotti di Intesa Sanpaolo Assicura non viene preventivamente sottoposta a IVASS in quanto non previsto normativamente. 74) La documentazione Contrattuale e Pre-contrattuale dei Prodotti di Intesa Sanpaolo Vita non viene preventivamente sottoposta a IVASS in quanto non previsto normativamente 75) e 76) Si faccia riferimento alla risposta alla domanda 36 77), 78), 79), 80), 81) e 82) Sì, per quanto noto, le principali Imprese del mercato adottano una prassi liquidativa che appare in linea con quella adottata da ISV.

**83) esiste una copertura assicurativa D&O? Se sì: quanto costa?**

**84) chiedo: garanzie, importi e sinistri coperti, Soggetti attualmente coperti, quando è stata deliberata e da che Organo, componente di fringe benefit associato, con quale Broker é stata stipulata, e per quali Società del Gruppo.**

Esiste una copertura assicurativa D&O a protezione di tutte le Società del Gruppo e dei relativi Esponenti, sottoscritta con Aig Europe S.A. – Rappresentanza Generale per l'Italia con l'assistenza del broker AON. La copertura risponde agli standard di mercato per società di pari dimensioni e importanza. La sottoscrizione della polizza, in scadenza il prossimo 30 giugno 2024 - e per la quale sono state già indirizzate le attività per il prossimo rinnovo - è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2023, in attuazione di quanto deliberato dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2021.

**85) anche i Processi Operativi di ISP Vita sono Certificati ISO?**

**86) anche i Processi Operativi di ISP Assicura sono Certificati ISO?**

La Controllante ISP ha scelto di sottoporre a certificazione di qualità i processi gestiti dalla funzione di Prevenzione e Protezione, che opera in outsourcing per ISP Vita, secondo la normativa UNI EN ISO 9001:2015. In aggiunta, ISP Vita ha conseguito le certificazioni in materia di Ambiente e Salute 14001 e 45001.

**87) vi sono altre Certificazioni di Qualità per le diverse Società del Gruppo?**

**88) perché non viene pubblicato sul Sito il Nome dei Certificatori?**

**89) è una dimenticanza?**

**90) dopo questa richiesta ritenete di inserire l'Informazione (Sito/Guida)?**

**91) si chiede pertanto: elenco di tutti gli Enti Certificatori con le rispettive Società del Gruppo Analizzate**

**92) ci fornite anche i loro Recapiti di Contatto e il Nominativo di riferimento?**

**93) quanto costa l'attività di Certificazione a livello Gruppo?**

**94) e per ISPV?**

Intesa Sanpaolo risulta impegnata ormai da molti anni nel presidio dei propri impatti attraverso l'adesione a certificazioni volontarie. In particolare dispone di un Sistema di Gestione Ambientale, di un Sistema di Gestione dell'Energia e di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza i cui certificati, e i relativi dettagli dei certificatori, sono disponibili sul sito di Gruppo. Si segnala inoltre che tutte le informazioni relative alle certificazioni di Intesa Sanpaolo e delle società del Gruppo sono disponibili sul sito di Accredia. Anche per Intesa Sanpaolo Vita valgono le medesime certificazioni.

**95) ci sono in corso Cause Civili contro ISPV riguardanti il pagamento o errato pagamento o mancato pagamento di Contratti Assicurativi?**

**96) ci sono in corso Cause Civili contro ISP Assicura riguardanti il pagamento o errato pagamento o mancato pagamento di Contratti Assicurativi?**

95) si 96) Sì, risultano pendenti procedimenti giudiziari afferenti alla gestione dei sinistri collegati sia al mancato indennizzo o risarcimento, sia in relazione alla contestazione del quantum riconosciuto.

**97) ci sono in corso Cause civili contro Intesa Sanpaolo riguardanti il pagamento o errato pagamento o mancato pagamento per Pratiche di Successioni Ereditarie?**

Risulta pendente un numero non significativo di cause civili nei confronti di ISP riguardanti il pagamento delle attività cadute in successione. In tali cause generalmente la Banca è parte terza rispetto alle contrapposte pretese dei soggetti interessati all'attribuzione delle attività giacenti presso ISP.

**98) nel 2023 ISPV ha chiuso Cause Civili di questo tipo dove è risultata soccombente? Quanto è stato pagato? Si chiede separata indicazione di capitale dovuto e altro, quindi: indennizzi vari o per risarcimento danni, interessi per il ritardato pagamento, costi Legali della Controparte subiti per la soccombenza 99) quanto è costata a ISPV, negli ultimi 3 anni, la Difesa in Giudizio per queste Cause? (ripeto: per quelle soccombenti)**

**100) è evidente che si sia arrivati all’Azione Legale in Giudizio dopo avere respinto il precedente Reclamo.**

**Viene svolta un’analisi preventiva in fatto e in diritto dei Reclami ricevuti che renda prevedibile l’esito sfavorevole in un eventuale Giudizio?**

**101) se si: questa valutazione viene svolta sempre dalla stessa Struttura originariamente coinvolta nel fatto che viene contestato, o da un’altra?**

**102) se questa valutazione viene svolta da un’altra Struttura rispetto a quella originariamente coinvolta nel fatto contestato: questa Struttura opera in contrapposizione Funzionale verso la prima?**

98) Nel 2023 ISV non è risultata soccombente in alcun giudizio avente ad oggetto l’identificazione del beneficiario. 99) Nel corso degli ultimi 3 anni ISV è risultata soccombente in 7 cause (di cui 2 ereditate dalle compagnie ex UBI e 5 incardinate tra il 2016 e il 2021) su 34 riguardanti l’identificazione del beneficiario, sostenendo un esborso per le proprie difese per un importo pari ad euro 33.021,95. 100) Delle 7 cause, di cui al precedente sub 99), solo 4 risultano precedute da un reclamo. In ogni caso (che vi sia o meno un reclamo) la vicenda viene valutata al fine di stabilire il grado di soccombenza in un eventuale giudizio. 101) La valutazione viene svolta dalla struttura Gestione Reclami e Qualità del Servizio in posizione di terzietà e indipendenza come previsto dalla normativa di settore (Regolamento IVASS 24/2008 e successive modifiche e integrazioni) rispetto alla struttura originariamente coinvolto nel fatto che viene comunque sentita in fase istruttoria. Ove ritenuto necessario la struttura Gestione Reclami e Qualità del Servizio attiva le funzioni consulenziali necessarie, nella fattispecie in esame la struttura legale.

**103) esiste una Funzione di “Consulenza Legale” per ISP?**

**104) esiste una Funzione di “Consulenza Legale” specialistica per ogni singola Società del Gruppo viste le rispettive tipicità?**

103) Nella struttura Legal Affairs – Group General Counsel di Intesa Sanpaolo sono presenti unità organizzative che prestano attività di consulenza legale alle strutture centrali e territoriali di Intesa Sanpaolo. Esiste anche una funzione legale specificamente dedicata per la Divisione IMI CIB. 104) Alcune società del Gruppo sono dotate di proprie unità di consulenza legale. Le altre società italiane del Gruppo di norma si avvalgono della consulenza legale fornita da Legal Affairs – Group General Counsel di Intesa Sanpaolo in virtù di appositi contratti di service.

**105) esiste anche per ISPV?**

Nella struttura Legale Societario e Reclami di Intesa Sanpaolo Vita è presente l'unità organizzativa che presta attività di consulenza legale sia alle strutture interne di ISPV che alle società del gruppo assicurativo Intesa Sanpaolo Vita.

**106) esiste una Funzione di "Consulenza Legale" di Gruppo che coordina tutte le Funzioni di "Consulenza Legale" delle singole Società del Gruppo e che, magari per la complessità delle tematiche da affrontare, è a disposizione delle Funzioni di "Consulenza Legale" delle singole Società del Gruppo?****107) da quante Persone, relativa Qualifica e Inquadramento, è composto il Servizio di "Consulenza Legale" di ISP e/o di Gruppo?**

106) Le unità legali delle società del Gruppo riportano funzionalmente a Legal Affairs – Group General Counsel di Intesa Sanpaolo, la quale presidia il rischio giuridico a livello di Gruppo, in particolare seguendo l'evoluzione della normativa e assicurandone la corretta interpretazione, prestando consulenza per le tematiche a valenza generale, coordinando il precontenzioso e il contenzioso e definendo, in tali ambiti, le linee guida attraverso direttive e istruzioni. 107) L'organico di Legal Affairs – Group General Counsel di Intesa Sanpaolo è adeguato rispetto alle attività gestite ed è dotato delle conoscenze necessarie per coprire le aree di competenza.

**108) da quante Persone, relativa Qualifica e Inquadramento, è composto il Servizio di "Consulenza Legale" di ISPV?****109) oppure si fa sempre ricorso a Consulenti esterni? Se sì: a quanto ammontano le Parcelle pagate? (stiamo sempre parlando del 2023 di ISPV)**

108) L'organico della Struttura Legale di ISP Vita è adeguato rispetto alle attività gestite ed è dotato delle conoscenze necessarie per coprire le aree di competenza. 109) Si ricorre a consulenti esterni in casi particolari, ad esempio per questioni o attività legali che richiedono competenze estremamente specialistiche o che riguardano normative estere oppure quando sia necessario ottenere un parere con caratteristiche di terzietà. Di norma l'attività di consulenza legale è fornita dalla struttura Legale di ISP Vita e pertanto il costo delle consulenze legali esterne è marginale.

**110) si fa comunque ricorso a Consulenti esterni quando la complessità delle tematiche da affrontare lo faccia ritenere opportuno?**

**111) visto che ci sono (come è ovvio che ci siano) Competenze Professionali di alto profilo all'interno del Gruppo, "uno dei principali gruppi bancari in Europa ... leader in Italia in tutti i settori di attività" (<https://group.intesasanpaolo.com/it/chi-siamo>), perché si fa ricorso a Consulenti Esterni?**

**112) per l'anno 2023 quale è il rapporto % tra il Costo di: Strutture di "Consulenza Legale" all'interno del Gruppo, e "Consulenza esterna"? (escluso attività inerenti al Contenzioso del Credito)**

110) Si ricorre a consulenti esterni in casi particolari, ad esempio per questioni o attività legali che richiedono competenze estremamente specialistiche o che riguardano normative estere oppure quando sia necessario ottenere un parere con caratteristiche di terzietà. 111) Vedi risposta precedente 112) Di norma l'attività di consulenza legale è fornita dalle strutture interne del Gruppo e pertanto il costo delle consulenze legali esterne è marginale.

**113) la Struttura Preposta alla Gestione dei Reclami in ISPV può rivolgersi al Servizio di Consulenza Legale?**

Sì.

**114) a quanto ammontano le multe irrogate da Consob, Borsa, Ivass, etc.**

**115) per quali contestazioni?**

**116) quali sono i rilievi a ISP da parte dell'Organo di Vigilanza e a cosa si riferiscono?**

**117) quante e quali sono le Sanzioni subite dal Gruppo su azione dei vari Ministeri o degli Organismi di Vigilanza e Controllo?**

Le sanzioni rilevanti per l'esercizio 2023 sono indicate nella Parte E della Nota integrativa del Bilancio sui rischi legali. Non risultano comminate altre sanzioni pertinenti alle materie all'ordine del giorno.

**118) quante sono in media le Polizze liquidate annualmente da ISPV?**

**119) quante sono in media le Polizze liquidate annualmente da ISP Assicura?**

**120) a quanto ammonta l'importo medio liquidato da ISP Assicura?**

**121) e da ISPV?**

118) Nel 2023 ISPV ha effettuato circa 380.000 liquidazioni 119) Il numero di sinistri liquidati nell'anno 2023 è circa 89.900 120) Il pagamento medio è di circa 2900 euro 121) L'importo medio nel 2023 è stato pari a 49 mila Euro.

**122) la Procedura citata potrebbe comportare errori nell'identificazione dell'effettivo Beneficiario di Polizza?**

**123) la Procedura citata potrebbe comportare errori nella ripartizione del Capitale tra i Beneficiari di Polizza”?**

No, salvo errori materiali compiuti dall'operatore.

**124) gli errori potrebbero emergere anche a distanza di tempo?**

Sì, le contestazioni possono essere mosse entro il termine di prescrizione decennale.

**125) ci sono degli accantonamenti a copertura di eventuali future richieste?**

**126) questo vale anche per ISPV?**

Nessun accantonamento.

**127) in quanto tempo si prescrive il Diritto del Beneficiario al Pagamento del Capitale di una Polizza Assicurativa?**

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

**128) qualora il CdA non condivida la Prassi prima citata: intende allora disporre qualche intervento per le Controllate ISPV e ISP Assicura?**

Le società del Gruppo operano, ciascuna nel proprio settore, nel rispetto della normativa e secondo le best practices di mercato, nonché in conformità al codice Etico e ai codici di Comportamento interni, tenuto conto delle disposizioni emanate dalla Capogruppo nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento.

**129) le Domande pre-assembleari sono allegate al Verbale di Assemblea?**

**130) chiedo che queste Domande pre-assembleari siano allegate al Verbale di Assemblea**

Come avvenuto nel 2023 e negli anni precedenti, tutte le domande presentate dai soci con le risposte fornite dalla Società sono allegate al verbale dell'Assemblea, che verrà pubblicato nel sito internet nei termini previsti dalla legge (30 giorni dall'Assemblea). In ogni caso, come previsto nell'avviso di convocazione, il fascicolo delle domande e delle risposte viene pubblicato anche sul sito internet della Società.

**131) sceglierete il prossimo "testimonial" attingendo da altri Sport?**

**132) sceglierete il prossimo "testimonial" attingendo da "Sport minori"?**

**133) sceglierete il prossimo "testimonial" con alternanza di Genere?**

Il sostegno di Intesa Sanpaolo allo sport conferma l'impegno nel promuovere e diffondere valori fondamentali per la crescita delle persone: costanza, lucidità, concentrazione, disciplina mentale. La sana competitività, il rispetto delle regole, il fair play sono poi principi fondanti della società civile con cui ci misuriamo ogni giorno nella nostra attività di Banca.

**134) in quanto tempo viene dato riscontro a Formale Denunzia art. 2408 del Codice Civile "Fatti Censurabili"?**

Il Comitato per il Controllo sulla Gestione procede ad indagare senza ritardo sui fatti denunciati e ne terrà conto nel riferire all'Assemblea sull'attività di vigilanza svolta nell'esercizio di competenza.

**135) quante Segnalazioni - di qualsiasi tipo - sono arrivate direttamente al Presidente del CdA e al Presidente del Collegio Sindacale di ISPV nel 2023?**

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

**136) quante Segnalazioni - di qualsiasi tipo - sono arrivate direttamente al Presidente del Gruppo nel 2023?**

**137) è stata data risposta?**

136)-137) Le domande non sono pertinenti alle materie all'ordine del giorno.

**138) da quante Persone, relativa Qualifica e inquadramento Professionale è composto lo Staff della Segreteria del Presidente del CdA di ISP Assicura?**

**139) e quello di ISPV?**

**140) si tratta, al fine di contenere i costi, sempre della stessa Struttura? Sono d'accordo.**

La domanda non è da considerarsi pertinente.

**141) Presidente: viene data risposta alle Segnalazioni inviate alla Sua Personale attenzione?**

**142) il Suo Staff, che verosimilmente gestisce le Segnalazioni inviate alla Sua Personale attenzione, da quante Persone, relativa Qualifica e inquadramento Professionale è composto?**

**143) da quante Persone, relativa Qualifica e inquadramento Professionale è composto lo Staff della Segreteria di Presidenza del Comitato per il Controllo sulla Gestione di ISP?**

**144) si tratta, al fine di contenere i costi, sempre della stessa Struttura? Sono d'accordo.**

**145) il Suo Staff Le fornisce periodicamente un rendiconto (magari solo numerico) della Corrispondenza indirizzata alla Sua Personale attenzione, ma che per la scarsa rilevanza della tematica proposta viene ovviamente gestita in autonomia dai Funzionari del Suo Staff secondo le Facoltà loro assegnate?**

**146) ritengo che sicuramente i Componenti del Suo Staff (in numero di Addetti, Qualifica e inquadramento Professionale di cui alle Domande precedenti) dispongano di competenze Professionali più che adeguate e sufficienti a valutare correttamente quanto viene indirizzato alla Sua Personale attenzione, proprio per potere definire la rilevanza della tematica proposta, e quindi ovviamente gestire in autonomia le Comunicazioni secondo le Facoltà loro assegnate, oppure trasmetterle veramente alla Sua Personale attenzione. In ogni caso: la Segreteria del Presidente del Gruppo può ricorrere alla Funzione di "Consulenza Legale" di ISP o di Gruppo?**

141) La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno. Il dialogo con i soci è regolato da apposita procedura adottata dalla società e il riscontro dipende anche dal contenuto delle segnalazioni. La Segreteria Tecnica del Presidente coopera con le funzioni aziendali competenti in ragione delle materie da trattare, contribuendo ad assicurare che il Presidente possa esercitare ogni potere previsto dalla legge e dallo Statuto. 142) La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno. 143) La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno. 144) La



domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno. 145) La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno. 146) La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno.

**147) la Segreteria del Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione può ricorrere alla Funzione di “Consulenza Legale” di ISP o di Gruppo?**

**148) in caso positivo: possiamo affermare che la Segreteria del Presidente del Gruppo, e la Segreteria del Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione possono ricorrervi in via “prioritaria”, cioè ottenendo risposte ancora più tempestive di quelle che riscontrano altre le Funzioni Aziendali, e proprio giustamente considerando il Livello Gerarchico delle due Segreterie?**

**149) nel 2023: quante volte le due Segreterie hanno rispettivamente fatto ricorso alla Funzione di “Consulenza Legale”?**

Le domande non sono pertinenti alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. In ogni caso, in coerenza con la normativa applicabile e le procedure interne, il Comitato per il Controllo sulla Gestione, direttamente o per il tramite delle strutture aziendali all'uopo designate (prime fra tutte la segreteria del Comitato), al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti, ha libero accesso presso tutte le funzioni aziendali della Banca, ivi comprese le funzioni legali previste nell'ambito del sistema dei controlli interni aziendali, delineato anche nella Relazione di Governo societario. In base al Regolamento del Consiglio di Amministrazione, inoltre, gli Organi sociali possono avvalersi direttamente del Segretario del Consiglio di Amministrazione, che dispone di apposite funzioni per le esigenze di assistenza e consulenza legale societaria, collocate separatamente rispetto ad altre funzioni operative aziendali.

**150) qualora la Segreteria del Presidente del Gruppo riceva una Segnalazione relativa ad una Società Controllata al 100%: si limita a trasmettere la Segnalazione alla stessa Società, anche se questa segnalazione fosse già stata inviata in origine a tale Società (senza esito, come indicato nella Segnalazione conseguentemente inviata al Presidente del Gruppo), oppure provvede a valutare la rilevanza della tematica proposta, e quindi ovviamente a gestirla in autonomia secondo le Facoltà assegnate, operando in contrapposizione Funzionale verso la Società controllata al 100%, eventualmente ricorrendo alla “Consulenza Legale” interna, oppure a “Consulenti esterni”, e qualora invece ritenesse opportuno e/o necessario, provvede a trasmettere veramente alla Sua Personale attenzione la Segnalazione ricevuta?**

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

**151) Intesa Sanpaolo nell'acquisto o locazione di autoveicoli destinati all'utilizzo aziendale, si orienta verso soluzioni "green"?**

**152) e Intesa Sanpaolo Vita?**

Intesa Sanpaolo (ivi compresa Intesa Sanpaolo Vita) adotta da diversi anni una politica "green" nell'ambito della composizione della propria flotta aziendale. Questo percorso si concretizza in particolare attraverso nuovi noleggi di sole vetture ibride, ibride plug-in o elettriche, con l'obiettivo di giungere - attraverso i progressivi rinnovi del parco autoveicoli - ad una flotta composta esclusivamente da auto "green", nei modelli di riferimento disponibili sul mercato funzionali all'utilizzo delle diverse figure di driver. In coerenza con ciò, nel 2023 si è dato avvio a un progetto pluriennale di installazione di punti di ricarica elettrica presso le sedi e i building principali dell'azienda, che, una volta completato, vedrà la presenza di oltre 500 stazioni atte allo scopo.

**153) se una (o più di una) di queste Domande venisse considerata come "non pertinente all'ODG", come possono essere comunque portate - altrettanto in modo propositivo - a conoscenza e valutazione del CdA (o altra Struttura o Funzione da questi Delegata), considerato che la "Politica di Dialogo con gli Investitori" limita il dialogo a materie di carattere generale, magari troppo ampie e complesse per l'Azionista?**

**154) sul Sito non si trova nulla: è una dimenticanza?**

La Politica per la Gestione del Dialogo con gli Investitori, pubblicata sul sito istituzionale del Gruppo, definisce i principi che regolano il dialogo del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo con gli Investitori.

**INTESA  SANPAOLO**

**Assemblea 24 aprile 2024**

**Domande pervenute prima dell'Assemblea**

**ex art. 127-ter Tuf**

**Azionista Elman Rosania  
15 aprile 2024**

Presenta alla attenzione di Gian Maria Gros-Pietro, Presidente del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo spa, e degli altri Organi della Società n. 16 domande ex art. 127 ter del Testo Unico della Finanza (TUF) di seguito riportate, corredate di questa premessa che ne è parte integrante, ed egli chiede che in merito siano fornite le dovute opportune risposte nel rispetto dei principi fondativi delle società di capitale. Al riguardo lo scrivente rappresenta che alcuni temi trattati nelle domande sono stati attenzionati nella Commissione Bicamerale di Inchiesta sul Sistema Bancario e Finanziario (e sulla Tutela del Risparmio ex articoli 47 e 117 della Costituzione Italiana), istituita nella XVII Legislatura con Legge n.107/2017, segnatamente i temi ivi evidenziati dal gruppo di minoranza dell'ex Banca Mediterranea di riferimento, concernenti gli «Interventi di attuazione della trasparenza bancaria e del diritto all'informativa e del dovere della piena pubblicità degli atti assembleari», così come richiamati alle successive domande preassembleari n.1/2/3/4/5/8/12/16, e gli «Interventi di sostegno alla partecipazione assembleare» attinenti alle domande preassembleari n.6/7 (temi, tra l'altro, citati nella Relazione di minoranza della detta Commissione Bicamerale di Inchiesta, doc. XXIII n.37-ter, cfr. link <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/1066726.pdf>, [https://www.youtube.com/watch?v=q2bbRI5i\\_Zg](https://www.youtube.com/watch?v=q2bbRI5i_Zg) - <https://www.youtube.com/watch?v=r6eRMiHLdwk> ).

1. Si chiede di sapere dai vertici e dirigenti di Intesa Sanpaolo la differenza (precisa) tra il numero dei soci e loro delegati presenti fisicamente all'ultima assemblea di Intesa Sanpaolo tenuta a "porte chiuse" il 28.04.2023 (con partecipazione fisica del solo rappresentante designato dai vertici societari al quale tutti i soci sono stati obbligati a conferire delega) e all'ultima assemblea di Intesa Sanpaolo tenuta a "porte aperte" il 30.04.2019 a Torino (con la libera partecipazione fisica di qualsiasi socio)?

Come previsto nell'avviso di convocazione, l'intervento e l'esercizio del voto degli aventi diritto nell'Assemblea Ordinaria del 28 aprile 2023 si è svolto esclusivamente per il tramite del Rappresentante Designato ai sensi dell'art. 135-undecies del D. Lgs. n. 58/1998, il quale ha rappresentato in delega 3.167 soci. All'Assemblea Ordinaria del 30 aprile 2019 hanno partecipato fisicamente 322 persone aventi diritto e 3.212 per delega. Le informazioni indicate sono puntualmente rappresentate nei verbali assembleari pubblicati sul sito internet della Banca.

**2. Si chiede di sapere dai vertici e dirigenti di Intesa Sanpaolo la cifra (precisa) dei costi complessivi e per voci di spesa che la Società ha sostenuto per le dette assemblee dei soci di Intesa Sanpaolo tenute a “porte chiuse” il 26.04.2023 e a “porte aperte” il 30.04.2019?**

L'Assemblea Ordinaria del 28 aprile 2023 è costata circa 400.000 euro, principalmente dovuti ai costi notarili e per il servizio del Rappresentante Designato ai sensi dell'art. 135-undecies del D. Lgs. n. 58/1998. L'Assemblea Ordinaria svoltasi in presenza fisica il 30 aprile 2019 è costata circa 900.000 euro. I costi principali sono dovuti a: sistema di rilevazione delle presenze e di votazione, costi notarili, stampa della documentazione, catering, spese per il servizio del Rappresentante Designato ai sensi dell'art. 135-undecies del D. Lgs. n. 58/1998, allestimento scenografico e segnaletica e, in misura minore, presidio sicurezza e hostess.

**3. Quale stima in cifra dei costi (possibilmente dettagliata anche per voci di spesa) è prevista a carico della Società per espletare l'assemblea dei soci di Intesa Sanpaolo del 26.04.2024 a “porte chiuse”?**

Per l'Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 24 aprile 2024 si stimano costi per circa 400.000 euro (oltre alle spese di pubblicazione degli avvisi di convocazione sui quotidiani nazionali e internazionali), dovuti principalmente a costi notarili e costi per il servizio del Rappresentante Designato ai sensi dell'art. 135-undecies del D. Lgs. n. 58/1998.

**4. Nell'esercizio in esame 2023 Intesa Sanpaolo spa o società del Gruppo hanno elargito somme di denaro in ambiti giornalistici (di qualsiasi tipo) o a soggetti loro collegati? In caso di risposta affermativa, si chiede di sapere i nomi dei soggetti beneficiari e l'entità (precisa) in cifra di quanto rispettivamente elargito.**

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. Possiamo tuttavia precisare che, nell'ambito delle spese pubblicitarie che annualmente la Banca attiva con i principali Editori, non sono presenti versamenti a quotidiani o testate per studi e consulenze.

5. Quale è il motivo per cui i vertici e dirigenti di Intesa Sanpaolo continuano a non far andare in onda sul sito societario [www. group.intesasanpaolo.com](http://www.group.intesasanpaolo.com) la diretta pubblica audio-video dei lavori di assemblea, impedendo di fatto l'attuazione della piena e trasparente informativa societaria tramite le moderne tecniche di comunicazione già in uso presso banche concorrenti dell'eurozona, tra cui Société Générale S.A. ([http://akah.event.novialys.com/Datas/societe\\_generale/1206349\\_5ccff3f981a98/index.php](http://akah.event.novialys.com/Datas/societe_generale/1206349_5ccff3f981a98/index.php) ) e Crédit Agricole S.A. (come segnalato in pregresse assemblee societarie), tematica attinente agli «Interventi di attuazione della trasparenza bancaria e del diritto all'informativa e del dovere della piena pubblicità degli atti assembleari» che, tra l'altro ,sono stati trattati nella Commissione Bicamerale di Inchiesta sul Sistema Bancario e Finanziario istituita nella XVII Legislatura e sono stati oggetto di proposte normative indicate pure nella Relazione di minoranza della detta Commissione Bicamerale (cfr. doc. XXIII n. 37-ter, link <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/1066726.pdf> , nonché cfr. link [https://www.youtube.com/watch?v=q2bbR15i\\_Zg](https://www.youtube.com/watch?v=q2bbR15i_Zg) - <https://www.youtube.com/watch?v=r6eRMiHLdwk> )?

Intesa Sanpaolo valuterà di volta in volta le modalità di gestione delle Assemblee, in conformità alle disposizioni normative tempo per tempo vigenti, tenendo conto anche delle previsioni statutarie. Tenendo conto della modalità di svolgimento dell'Assemblea tramite il rappresentante designato in via esclusiva, Intesa Sanpaolo ha comunque ritenuto fondamentale valorizzare il dialogo preassembleare con tutti gli azionisti, assicurando piena trasparenza informativa sulla procedura e sulle materie da trattare e parità di accesso alle informazioni necessarie per esercitare consapevolmente le decisioni di voto, secondo le migliori pratiche e in aderenza alle raccomandazioni formulate dalla Consob con la comunicazione n. 3/2020 del 10 aprile 2020. L'intero svolgimento della riunione e gli esiti delle votazioni sono registrati dettagliatamente nell'ambito del verbale assembleare, pubblicato sul sito internet della Banca entro 30 giorni dalla data dell'Assemblea e sono sintetizzati nell'immediato in apposito comunicato stampa, oltre che nel rendiconto delle votazioni.

**6. I vertici e dirigenti di Intesa Sanpaolo hanno deciso di avvalersi per il quinto anno consecutivo (dopo 2020-2021-2022-2023) della facoltà opzionale che vieta lo svolgimento dell'assemblea di bilancio a "porte aperte" sempre prevista, anche nel periodo pandemico. Detta facoltà opzionale era stata introdotta a causa della situazione pandemico-sanitaria, «in deroga» alle disposizioni vigenti, dall'art.106 comma 4 del d.l. n.18/17.03.2020 (convertito dalla legge n.27/24.04.2020), poi prorogato più volte per il perdurare della pandemia fino al 31.07.2022; e anche dopo detta pandemia il citato art.106 comma 4 del d.l. n.18/17.03.2020 è stato reintrodotta dalla legge n.14/24.02.2023 fino al 31.07.2023 (con modifiche apportate in sede di conversione all'art.3 del d.l. n.198/29.12.2022), nonché più recentemente è stato ancora reintrodotta sia dalla legge n.18/23.02.2024 fino al 30.04.2024 (con modifiche apportate in sede di conversione al d.l. n.215/30.12.2023), sia dalla legge n.21/05.03.2024 fino al 31.12.2024 (legge approvativa del d.d.l. governativo presentato il 21.04.2023 al Senato dal Ministro dell'Economia e delle Finanze Giancarlo Giorgetti, in particolare vd. art.11, link <https://www.senato.it/leg/19/BGT/Schede/Ddliter/56988.htm>).**

**In virtù di quanto innanzi evidenziato, poiché nell'avviso di convocazione assembleare non è stata comunicata la motivazione dell'adozione della scelta opzionale a "porte chiuse" in base a criteri chiari ed espliciti, si chiede ai vertici e dirigenti di Intesa Sanpaolo di indicare doverosamente quale sia stata la motivazione della scelta opzionale che ha sotteso l'adozione di tenere anche nel 2024 l'assemblea di bilancio a "porte chiuse" per la quinta volta consecutiva e per di più in mancanza di pandemia sanitaria, quando invece essa doveva essere diversamente convocata a "porte aperte", consentendo ad ogni socio interessato di intervenire fisicamente ai lavori assembleari.**

**La Banca si è legittimamente avvalsa di una facoltà prevista dalla legge (art.106, comma 4, del Decreto-Legge n. 18/2020 convertito dalla Legge n. 27/2020, i cui effetti sono stati, da ultimo, prorogati dalla Legge 18/2024 e poi dalla Legge 21/2024), al pari della larghissima maggioranza delle altre società quotate sul FTSE MIB.**

**7. Si chiede di sapere dai vertici e dirigenti di Intesa Sanpaolo se la prassi adottata dalla Società di tenere le assemblee societarie a “porte chiuse” (ormai da ben cinque anni, nelle date 27.04.2020, 28.04.2021, 14.10.2021, 29.04.2022, 28.04.2023, 24.04.2024) è determinata solo dalla (inesistente) eccezionalità del contesto delle condizioni sanitario-pandemiche oppure è un vero e proprio tentativo - attuato in sintonia con politici/parlamentari che varano norme di dubbia costituzionalità - di rendere permanente la deroga all’esercizio del diritto sacrosanto di ogni singolo socio a partecipare di persona ai lavori e al dibattito assembleare, che è il luogo (morale) dove si forma la decisione di maggioranza?**

Si rinvia alla risposta della domanda n. 6. Per completezza si evidenzia che la Legge 18/2024 e la Legge 21/2024 consentono alle società quotate di avvalersi della facoltà di svolgere le assemblee mediante l’utilizzo del rappresentante designato fino al 31 dicembre 2024.

**8. Per ragioni di trasparenza societaria, attenzionata anche in sede di Commissione Bicamerale di Inchiesta sul Sistema Bancario e Finanziario istituita nella XVII Legislatura, si chiede di sapere dai vertici e dirigenti societari se Intesa Sanpaolo spa o partecipate del Gruppo Intesa Sanpaolo o loro collaboratori hanno, o hanno avuto, rapporti con Giancarlo Giorgetti del partito “Lega Salvini Premier”, l’attuale Ministro dell’Economia e delle Finanze (promotore dell’art.11 nella legge n.21/05.03.2024, link <https://www.senato.it/leg/19/BGT/Schede/Ddliter/56988.htm> ), e/o con Massimo Garavaglia (promotore tra l’altro dell’emendamento n.3.300 Atto Senato DDL n.452 approvato il 15.02.2023 con il parere favorevole del Governo nella 38a seduta pubblica dell’Assemblea del Senato, link <https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=Emend&leg=19&id=1368771&idoggetto=1370048> , cfr. anche video della webtv del Senato a 51 minuti e 30 secondi dall’inizio lavori, cfr. link: <https://webtv.senato.it/video/showVideo.html?seduta=38&leg=19&id=00022963> ) e/o con altri esponenti e parlamentari del detto partito “Lega Salvini Premier” favorevoli alla promozione e al sostegno delle normative che vietano ai soci di partecipare fisicamente alle assemblee societari.**

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



**9. Cosa pensano i vertici e dirigenti di Intesa Sanpaolo sul fatto che per il 2023 l'Istat ha confermato l'aumento delle povertà rilevate in Italia nell'esercizio 2022, che ammontavano alla spaventosa cifra di sei milioni di poveri assoluti (circa 1,9 milioni di famiglie) ed altri nove milioni di poveri relativi (circa 2,6 milioni di famiglie; cfr., tra l'altro link: <https://www.istat.it/it/archivio/271940>), per cui 1 italiano su 4 si trova oggi in condizione di povertà?**

La Banca condivide la preoccupazione per le condizioni di disagio in cui versa una parte del nostro Paese, e a questo scopo si è attivata con un impegno di risorse considerevoli per dare il proprio contributo in termini concreti. E' previsto allo scopo un sostegno alla comunità e ai territori in termini di costi per 1,5 mld nel quinquennio 2023-2027 a supporto di iniziative per far fronte ai bisogni sociali, di cui circa 300 mln già inclusi nei risultati 2023.

10. Si chiede al Presidente Gian Maria Gros-Pietro e al Presidente del Comitato per le remunerazioni Paolo Andrea Colombo di sapere se è anacronistica la remunerazione percepita nell'esercizio in esame 2023 da Carlo Messina nella misura di € 7.254.400 (€ 3.941,2 + € 3.313,2 per la carica di Direttore Generale) e nella misura di € 740.000 (€ 500 + € 120 + € 120 + € 115 per le altre cariche di Consigliere Delegato, Consigliere Esecutivo, Consigliere e membro comitato rischi e sostenibilità), che sommano € 8.109.400 (€ 22.218/giorno) percepiti nel 2023 (cfr. tabella n.1 dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, posta a pagina 121 e ss. della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti " di Intesa Sanpaolo datata 14.03.2024, link [https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investorrelations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/governance/20240324\\_Rel\\_Remunera zioni\\_it.pdf](https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investorrelations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/governance/20240324_Rel_Remunera zioni_it.pdf)); remunerazione percepita nel 2023 in aumento del 14% circa rispetto a quella di € 7.099.400 del precedente esercizio 2022 e alla quale vanno aggiunti ulteriori corrisposizioni e benefits, incluse stock-option per 16.466.726 azioni al valore unitario di € 2,4937 (cfr. pagina 126 della su citata Relazione sulla politica in materia di remunerazione).

E il citato importo di € 8.109.400 incassato nell'esercizio in esame 2023 dal solo Carlo Messina risulta essere equivalente a quanto percepito nello stesso 2023 da 346 Sindaci individualmente destinatari dell'indennità annua lorda di 23.424 euro (indennità mensile lorda di 1.952 euro per Sindaco di Comune fascia 3.001-5.000 abitanti) o da 147 Presidenti di Provincia individualmente destinatari dell'indennità annua lorda di 55.152 euro (indennità mensile lorda di 4.596 euro pari a quella del Sindaco di capoluogo di provincia fino a 100.000 abitanti) o da 80 Consiglieri regionali individualmente destinatari del compenso annuo lordo di 101.880 euro (compenso mensile lordo di 8.490 euro) oppure da 65 Parlamentari italiani individualmente destinatari dell'indennità annua lorda di 125.220 euro (indennità mensile lorda di 10.435,00 euro, cfr. link della Camera dei Deputati <https://www.camera.it/leg19/383?conoscerecamera=4> ) o ancora da 41 magistrati consiglieri della Corte di Cassazione individualmente destinatari del compenso annuo lordo di circa 200.000 euro.

Si evidenzia che l'importo citato con riferimento alla remunerazione percepita per il 2023 dal Dottor Messina (i.e. 7,874 milioni di euro) non è corretto in quanto nel 2023 il CEO di Intesa Sanpaolo ha registrato una remunerazione complessiva pari a 5,745 milioni di euro in aumento di

circa il 16% rispetto alla remunerazione complessiva di 4,946 milioni euro percepita nel 2022. Infatti, come si evince dalle tabelle riportate nella “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024”, il Dottor Messina ha percepito nel 2023 un compenso pari a 4,098 milioni di euro tra la componente fissa pari a 2,620 milioni di euro (si veda “Tabella n. 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche” a pag.121) e la componente monetaria dei premi annuali pari a 1,478 milioni euro (si veda “Tabella n. 3B: Piani di incentivazione monetari a favore del Consigliere Delegato e CEO e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche” a pag. 130). A tale importo si aggiunge la componente di premi annuali riconosciuta in azioni pari a 1,647 milioni di euro (si veda “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” della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024 e 2023”, rispettivamente pag. 127 e pag.129). Si precisa infatti che con riferimento invece al Piano di Incentivazione a Lungo Termine legato al Business Plan 2018-2021, i riferimenti riportati (i.e. “stock option per 16.466.726 azioni al valore unitario di euro 2,4937”) contenuti nella “Tabella n. 2: Stock-option assegnate ai componenti dell’Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche” (si veda pag.126 della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024”) sono corretti ma è necessario leggerli congiuntamente con la colonna 16 della medesima tabella nella quale è riportato il fair value di tali azioni pari a 0 euro. Da ciò ne deriva che il dottor Carlo Messina, così come il restante personale rilevante del Gruppo ISP destinatario del Piano, non ha percepito nel 2023 (in continuità rispetto al 2022) alcun premio a valere sul Piano. Infatti, come rappresentato nel dettaglio a pag. 97 della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023”, sebbene gli obiettivi di performance del Gruppo cui il Piano di incentivazione era subordinato siano stati conseguiti pienamente a fine piano (2022), non è stata soddisfatta la condizione relativa al prezzo dell’azione, ovvero il titolo ISP non ha raggiunto, nel periodo definito 2022 – 2023, il valore minimo stabilito all’assegnazione (c.d. strike price) ovvero in epoca pre-COVID. Pertanto, considerando le due suddette componenti (i.e. il compenso composto dalla componente fissa e da quella monetaria dei premi annuali – complessivamente pari a 4,098 milioni di euro – e la componente di premi annuali riconosciuta in azioni – pari a 1,647 milioni euro) nel 2023 il CEO di Intesa Sanpaolo ha registrato, come sopra anticipato, una remunerazione complessiva pari a 5,745 milioni di euro in aumento di circa il 16% rispetto alla remunerazione complessiva di 4,946 milioni euro percepita nel 2022. Tenuto conto che la componente fissa è invariata dal 2016 (e confermata come tale anche per il 2024), l’aumento è riconducibile alla somma delle quote dei premi annuali rinvenienti da anni precedenti. Per quanto concerne la remunerazione variabile, si sottolinea che i bonus maturati dal dottor Messina sono allineati alle performance conseguite dal Gruppo, come si evince dal focus “Analisi di pay-for-performance della remunerazione variabile del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e l’Utile Netto di Gruppo degli ultimi tre anni (2021, 2022, 2023)” a pag. 97 della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024”. Inoltre, sia la componente fissa sia quella di premi annuali risultano coerenti con i livelli retributivi di mercato dei peer del Gruppo – i.e. le principali banche europee quotate rappresentate a pag. 23 della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024” – che vengono analizzati periodicamente attraverso survey specializzate di settore.

**11. Per valutare la remunerazione percepita nell'esercizio 2023 in esame da Carlo Messina, nei diversi ruoli ricoperti in Intesa Sanpaolo, giunge opportuno, nei tempi moderni, il richiamo ai grandi principi morali dell'antica società di Roma. In merito il poeta latino Quinto Orazio Flacco, illustre cittadino della Città di Venosa nella Basilicata del Sud Italia, coglie nel concetto di misura l'essenza della "equità" nelle relazioni umane, comprese le relazioni economico-finanziarie-remunerative, quando fissò quella norma che ha assunto nei millenni valenza universale: «Est modus in rebus, sunt certi denique fines quos ultra citraque nequit consistere rectum», cioè «la misura delle cose sta nella misura mediana delle stesse cose e ci sono determinati confini né al di qua né al di là dei quali può sussistere l' "equità"».**

**Al riguardo si chiede ai vertici e dirigenti di Intesa Sanpaolo se, nel caso dell'entità della remunerazione complessiva corrisposta a Carlo Messina nell'esercizio in esame 2023, siano stati travalicati quei confini indicati da Quinto Orazio Flacco.**

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

12. L'attuale Presidente del concorrente Banco BPM spa, Massimo Tononi, quando ricopriva la carica di Presidente della Banca Monte dei Paschi di Siena spa, nell'assemblea dei soci tenuta il 24.11.2016 a Siena ha autorizzato la visione del libro giornale della banca senese da parte della rappresentanza del Gruppo dei soci risparmiatori di minoranza ex Banca Mediterranea (costretto a confluire nel 2000/2007 in Banca di Roma-Capitalia/Unicredit), ivi intervenuta con Elman Rosania (per delega di Saverio Telesca) e Alessandro Govoni (per delega di Donato De Bonis) e Paul Kircher (per delega di Vito Acquavia), dopo averne fatto espressa richiesta nell'ambito della trattazione di tematiche contabili di gestione degli esercizi bancari. In merito si riporta breve stralcio della pagina 107 del relativo verbale assembleare curato dal notaio Mario Zanchi di Siena (link [https://www.gruppomps.it/static/upload/archivio/15550/Verbale\\_Assemblea\\_24\\_11\\_16.pdf](https://www.gruppomps.it/static/upload/archivio/15550/Verbale_Assemblea_24_11_16.pdf); interventi di Rosania, Govoni e Kircher alle pagine 19-28,73,101-104 del verbale):

«Prende la parola il Presidente (Massimo Tononi) alle ore 17 e minuti 12: "L'azionista Rosania ha richiesto copia della delega al Signor Trevisan da parte della Société Générale e dell'azionista Vangarde. La sua richiesta è stata recepita, gliela faremo avere, se ci lascia i suoi riferimenti ... L'azionista Govoni richiede di poter visionare il libro giornale. Faccio presente che può essere esaminato presso la sede sociale, quindi anche a questa richiesta possiamo rispondere positivamente ...» (in merito cfr. anche documenti parte integrante degli interventi assembleari in parte straordinaria di Elman Rosania all'allegato "W", di Alessandro Govoni all'allegato "X" e di Paul Kircher all'allegato "Y", rispettivamente da pagine 109,129,165 del relativo file posto sul sito web di BMPS, link <https://www.gruppomps.it/static/upload/archivio/15554/Allegati-da-R-a-Y.pdf>).

Al pari di quanto specularmente già autorizzato in sede di Banca MPS, come innanzi precisato, si chiede al Presidente Gian Maria Gros-Pietro e, occorrendo, agli altri competenti vertici societari di autorizzare l'ostensione del libro giornale di Intesa Sanpaolo spa alla sopra citata rappresentanza del Gruppo dei soci risparmiatori di minoranza di riferimento ex Banca Mediterranea del Sud Italia.

E, se vi fosse una normativa inibitoria sulla visione del libro giornale di Intesa Sanpaolo da parte dei soci, si chiede ai vertici societari di indicarne espressamente gli estremi.

I soci di Intesa Sanpaolo possono esaminare i libri sociali nei limiti e secondo le procedure previste dalla normativa vigente. In particolare, gli azionisti della società hanno diritto di esaminare il libro soci e il libro delle adunanze e delle deliberazioni delle assemblee e di ottenerne estratti a proprie spese, secondo quanto stabilito dall'art.2422 del codice civile.

13. Lo scorso anno lo scrivente ha formulato ai vertici di Intesa Sanpaolo la seguente domanda prima dell'assemblea tenuta il 28.04.2023 a "porte chiuse" (cfr. domanda n.14, link [https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroupportalgroup/repository-documenti/investorrelations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea\\_2023/20230426\\_08\\_Rosania.pdf](https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroupportalgroup/repository-documenti/investorrelations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea_2023/20230426_08_Rosania.pdf)):

«I vertici di Intesa Sanpaolo spa sono certamente al corrente del CBDC (Central bank digital currency) che riguarda l'attuazione della emissione di una propria moneta digitale da parte delle Banche Centrali, che andrebbe a centralizzare l'impiego di danaro a privati ed aziende. In tale scenario come si pone Intesa Sanpaolo spa, quali iniziative ha finora assunto e potrà ancora avere un ruolo creditizio nel futuro, assicurando dividendi e attività remunerativi ai soci (inclusi servizi di carte di credito e bancomat)? »

I vertici e dirigenti di Intesa Sanpaolo hanno così risposto:

«Intesa Sanpaolo segue con attenzione le discussioni sull'Euro digitale sui diversi tavoli a livello nazionale ed EU. Si evidenzia che, al momento, ci si trova in una fase di "discovery", ossia preprogettuale, e nessuna decisione è stata assunta dalla Banca Centrale Europea. Aggiungiamo, inoltre che, in parallelo, anche la Commissione Europea, per il perimetro di competenza, dovrà disciplinare la materia e si attende infatti entro i prossimi mesi una proposta di Regolamento. Il modello sinora ipotizzato (non completo e quindi da non considerarsi definitivo, visto che formalmente la BCE deciderà se lanciare un progetto solo il prossimo autunno) non prevede l'accentramento dell'impiego di privati e aziende, ma quello che si potrebbe più semplicemente definire "una modernizzazione" di una parte del denaro fisico (monete e banconote circolanti oggi), affiancando una versione nativamente digitale dell'Euro, senza sostituire lo stesso contante fisico. Tale nuovo strumento di pagamento affiancherebbe i sistemi di pagamento privati esistenti. Quanto sinora ipotizzato prevede che: - i cittadini (persone fisiche) possano chiedere al proprio intermediario di avere un "portamonete digitale". Questo portamonete verrà aperto preso la BCE su richiesta dell'intermediario, ma la BCE non conoscerà l'identità del cittadino; - il cittadino potrà caricare il proprio portamonete dal proprio conto fino a una soglia massima che sarà decisa dalla BCE; - i cittadini potranno quindi scambiarsi elettronicamente denaro tra di loro come oggi si scambiano il contante; - anche gli esercenti potranno aprire dei portamonete digitali per permettere ai cittadini di "pagare" in negozio con l'euro digitale; - non è previsto ad oggi che le imprese (esercenti e no) possano utilizzare euro digitale per eseguire pagamenti; gli incassi verranno trasferiti sui conti correnti degli stessi al più tardi alla fine di ogni giornata operativa. La BCE intende minimizzare gli impatti sulla moneta di banca commerciale, proprio al fine di preservare il ruolo degli intermediari nella gestione della raccolta e degli impieghi».

In virtù di quanto innanzi rappresentato circa la possibilità di Intesa Sanpaolo di continuare ad avere un ruolo creditizio nel futuro, assicurando dividendi e attività remunerativi ai soci (inclusi servizi di carte di credito e bancomat), si chiede di conoscere dai vertici e dirigenti societari se sono intervenuti aggiornamenti o informazioni sulla specifica tematica durante l'esercizio in esame 2023 e fino ad oggi.

Intesa Sanpaolo ha continuato anche nel 2023 e continua tuttora a seguire e partecipare attivamente alle discussioni sull'euro digitale, anche attraverso le associazioni di categoria.



14. Sempre lo scorso anno lo scrivente ha formulato ai vertici di Intesa Sanpaolo altra domanda prima dell'assemblea tenuta il 28.04.2023 a "porte chiuse" (cfr. domanda n.15, link [https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investorrelations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea\\_2023/20230426\\_08\\_Rosania.pdf](https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investorrelations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea_2023/20230426_08_Rosania.pdf)):

«Il direttore generale della Banca dei Regolamenti Internazionali (BIS), Agustin Carsten, avrebbe dichiarato che il CBDC è un sistema monetario che considera l'uso del denaro in maniera completamente diversa rispetto al contante e consente alle Banche Centrali di avere il controllo totale del denaro e la gestione centralizzata degli impieghi (cfr. link: <https://www.bis.org/speeches/sp220118.htm> ). Tale potere totalizzante consentirebbe alle Banche Centrali sia di acquisire qualsiasi tipo di informazione sui dati personali dei cittadini e sul loro uso del danaro, sia di intervenire sulla strategica materia monetaria a livello legislativo.

Ciò premesso, si chiede al Presidente Gian Maria Gros-Pietro e agli altri vertici societari di sapere se l'attribuzione di tale potere totalizzante alle Banche Centrali potrà ledere la tutela del diritto alla riservatezza (privacy) dei clienti di Intesa Sanpaolo spa, visto che in base al detto sistema centralizzato anche Intesa Sanpaolo spa sarebbe costretta a fornire i dati della sua clientela alle Banche Centrali. E si chiede anche di sapere se il Presidente Gian Maria Gros-Pietro e gli altri vertici societari intravedono una perdita di competenze di Intesa Sanpaolo spa con conseguente riduzione delle sue attività in materia creditizia, nonché quali attività e servizi residuali creditizi potranno restare in capo alla Banca».

Alla su trascritta domanda i vertici e dirigenti di Intesa Sanpaolo hanno fornito la seguente risposta:

«La BCE ha dichiarato di essere consapevole della preoccupazione secondo cui un euro digitale potrebbe compromettere la riservatezza dei dati di pagamento personali. Come riferito da Fabio Panetta, Membro del Comitato esecutivo della BCE, dinanzi alla commissione per i problemi economici e monetari del Parlamento europeo, il 23 gennaio 2023, la proposta della BCE sarà che la Banca Centrale non abbia accesso ad alcun dato personale degli utenti. In generale, spetterà ai co-legislatori (Parlamento europeo e Consiglio dell'UE), stabilire l'equilibrio ottimale tra la protezione della privacy e il conseguimento di altri importanti obiettivi di natura pubblica. Come dichiarato sempre dalla BCE, il modello che si sta configurando è basato su soluzioni in grado di preservare la privacy per costruzione, come impostazione predefinita fin dalla fase di progettazione. Inoltre, la BCE sta collaborando strettamente con il Garante europeo della protezione dei dati e con il Comitato europeo per la protezione dei dati. Con l'Euro Digitale, gli intermediari avranno le informazioni relative alla propria clientela; informazioni necessarie per garantire i cittadini stessi di fronte al pericolo di truffe e dispute. Le analisi sono in fase iniziale (in autunno, al termine della fase istruttoria, il Consiglio direttivo della BCE deciderà se passare alla fase di realizzazione), quindi non ci sono ancora documenti tecnici di dettaglio, ma secondo le attuali ipotesi la BCE si limiterà a movimentare conti "anonimi", sapendo solo a quale intermediario fanno capo, proprio perché la Banca Centrale sa perfettamente che i cittadini europei debbono poter effettuare transazioni con un adeguato livello di privacy. Con riferimento ai modelli descritti dalla Banca per i Regolamenti Internazionali relativamente ai CBDC (Central Bank Digital Currencies) occorre precisare quanto segue: - Ad oggi non sono previsti utilizzi da parte di "cittadini privati" di monete digitali all'estero, cioè in paesi sotto una giurisdizione diversa da quella del paese emittente; - L'ipotesi di utilizzo delle CBDCs nei pagamenti cross-border presuppone l'esistenza di un CBDC dedicato agli intermediari; ad oggi si sa solo che molte Banche Centrali stanno considerando questa opzione, ma non sono state adottate decisioni in merito; - Non si hanno notizie certe sulla modalità di sviluppo dei CBDC per intermediari; dalle ipotesi iniziali - sembrerebbe che l'unica informazione a disposizione delle Banche Centrali sarebbe il nome dell'intermediario, e non quello del cliente sottostante; si tratterebbe esattamente della stessa situazione che si verifica oggi ».

**In base a quanto innanzi rappresentato circa il sistema monetario CBDC che attribuisce alle Banche Centrali il controllo totale del denaro e la gestione centralizzata degli impieghi, oltre al potere di acquisire qualsiasi tipo di informazione sui dati personali dei cittadini con conseguente lesione della tutela del diritto alla riservatezza (privacy) anche dei clienti di Intesa Sanpaolo spa (sottoposta dal CBDC a drastica riduzione delle sue attività creditizie), si chiede di conoscere dai vertici e dirigenti societari se sono intervenuti aggiornamenti o informazioni sulla specifica tematica durante l'esercizio in esame 2023 e fino ad oggi.**

La domanda non è pertinente rispetto all'ordine del giorno

15. Parimenti lo scorso anno lo scrivente ha presentato la seguente domanda prima dell'assemblea di Intesa Sanpaolo tenuta il 28.04.2023 a "porte chiuse" (cfr. [domanda n.16, link https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investorrelations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea\\_2023/20230426\\_08\\_Rosania.pdf](https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investorrelations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea_2023/20230426_08_Rosania.pdf)):

«La PSD2 (Payment Services Directive 2) obbliga le banche europee ad aprire le proprie API (Application Program Interface - programmi che permettono di far comunicare sistemi diversi in maniera semplice e rapida) a soggetti terzi autorizzati, che possono così accedere in sicurezza ai dati della banca e proporre servizi innovativi ai propri clienti.

Ciò premesso, si chiede al Presidente Gian Maria Gros-Pietro e agli altri vertici societari di confermare se anche Intesa Sanpaolo spa applica la PSD2 con trasferimento dei dati della sua clientela a gruppi internazionali non bancari, indicando quali sono detti gruppi, i quali, ad avviso di Paul Kircher, esperto indipendente e ricercatore del gruppo di lavoro Human Economy Altoatesino-Sudtirolese, potrebbero prepararsi a gestire attività e servizi (tramite sistemi di criptovaluta e altre modalità di pagamento), che attualmente sono di appannaggio del Gruppo Intesasanpaolo».

Alla detta domanda è stata data la seguente risposta dai vertici e dirigenti di Intesa Sanpaolo:

«Capiamo la preoccupazione che l'apertura dei conti a soggetti terzi possa rappresentare una possibile fonte di nuova concorrenza rispetto alle attività bancarie. Non facciamo disclosure di quali siano tutte le terze parti che offrono servizi basati sull'accesso ai conti a clienti di Intesa Sanpaolo, ma gli elenchi sono pubblici e disponibili. Tuttavia possiamo fornire alcune importanti precisazioni in merito al perimetro di tale operatività sia dal punto di vista della base giuridica dei trasferimenti che del perimetro soggettivo e geografico in cui possono operare le terze parti che hanno accesso ai conti che a nostro avviso aiutano a circoscrivere e inquadrare meglio il tema. In particolare: - la PSD2 è una Direttiva Europea, recepita nell'ordinamento legislativo Italiano e Intesa Sanpaolo ne rispetta le relative previsioni, incluse quelle che obbligano le banche a mettere a disposizione di terze parti opportune interfacce tecnologiche per poter accedere alle informazioni di conto (e non potrebbe ovviamente essere altrimenti) - ogni accesso ai conti da parte di soggetti terzi avviene solo previa raccolta di esplicito consenso da parte del cliente di Intesa Sanpaolo. Il trasferimento di informazioni è quindi in esecuzione di una esplicita volontà del cliente - le Terze Parti che possono accedere ai conti sono esclusivamente soggetti che hanno ottenuto una specifica licenza e sono sottoposti a vigilanza da parte della National Competent Authority (per l'Italia, la Banca d'Italia) - il perimetro di applicazione della PSD2 è unicamente lo Spazio Economico Europeo e quindi solo soggetti operanti in tale area geografica possono ottenere una licenza per poter effettuare l'accesso ai conti - tra i soggetti che possono offrire servizi basati sull'accesso ai conti vi sono le Banche stesse. Pertanto la PSD2 e l'open banking se da un lato certamente rappresentano una potenziale fonte di concorrenza, dall'altro sono anche una grande opportunità che Intesa Sanpaolo può sfruttare per espandere il proprio business».

In base a quanto innanzi riportato circa l'applicazione della PSD2 (Payment Services Directive 2) che obbliga le banche europee e anche Intesa Sanpaolo ad aprire le API (Application Program Interface - programmi che permettono di far comunicare sistemi diversi in maniera semplice e rapida) a soggetti terzi autorizzati, consentendo loro di accedere in sicurezza ai dati della banca e proporre servizi innovativi ai propri clienti, si chiede di conoscere dai vertici e dirigenti di Intesa Sanpaolo se sono intervenuti aggiornamenti o informazioni nella specifica tematica durante l'esercizio in esame 2023 e fino ad oggi.

Confermiamo il quadro complessivo già rappresentato lo scorso anno circa l'ambito di applicazione della normativa PSD2 relativa all'open banking in quanto non sono intervenute novità in corso d'anno. I servizi di open banking restano per ora un fenomeno che rispetto alla totalità dei

servizi offerti dalla banca può dirsi ancora marginale, ancorché i tassi di crescita siano molto importanti. Importante però segnalare che un impulso a tale mercato potrebbe venire dal regolamento sui pagamenti istantanei che rendendo tale strumento universalmente disponibile e ad un costo non superiore a quello di un normale bonifico, potrà essere sfruttato maggiormente anche dalle terze parti per offrire un servizio a maggior valore aggiunto sia per i loro clienti che per gli utilizzatori finali. Intesa Sanpaolo continua a monitorare l'evoluzione di questo mercato da un lato per garantire il corretto funzionamento delle interfacce e dall'altro per cogliere eventuali minacce o opportunità di business non appena queste dovessero prospettarsi in maniera più concreta. In tal senso, in ambito retail Intesa Sanpaolo ha nel tempo intrapreso un percorso di avvicinamento alle soluzioni open banking attraverso l'integrazione nell'app Intesa Sanpaolo Mobile di servizi di terze parti, come ad esempio il servizio non finanziario "Confronta luce e gas col partner Switcho": realizzato in collaborazione con la start-up italiana Switcho, il servizio permette di confrontare le bollette con le offerte migliori dei partner di Switcho e, in caso di offerta migliore, cambiare il fornitore direttamente dall'app Intesa Sanpaolo Mobile in pochissimi passi.

**16. Ai fini della redazione dei bilanci individuale e consolidato al 31.12.2023 le Autorità di vigilanza italiane ed europee hanno esercitato attività di controllo nei confronti delle società controllate del Gruppo Intesasanpaolo, incluse quelle aventi sede a Lussemburgo, Hong Kong, George Town, Mosca, Qingdao, Tirana, Wilmington Delaware, San Paolo, Gran Cayman, Kiev, Londra? Nel caso di risposta positiva, con quali esiti? Nel caso di risposta negativa, si chiede di sapere dai vertici e dirigenti di Intesa Sanpaolo le Autorità di vigilanza/soggetti che hanno esercitato attività di controllo nei confronti delle rispettive società del Gruppo aventi sede nelle località sopra indicate e con quali esiti.**

Le autorità di vigilanza italiane ed europee non sono competenti con riferimento ai bilanci individuali delle partecipate Intesa Sanpaolo con sede nei paesi elencati (ad eccezione del Lussemburgo). Non abbiamo peraltro ricevuto alcuna informativa circa eventuali punti di attenzione sollevati dalle Autorità di vigilanza locali. Si segnala che il Gruppo Intesa Sanpaolo si è dotato di uno strutturato e articolato sistema di controllo interno esercitato sia sulla Capogruppo che sulle partecipate (comprese quelle con sede nei paesi sopra elencati). Il controllo unitario e la coerenza complessiva dell'assetto di governo del Gruppo sono garantiti dal ruolo di indirizzo, governo e supporto delle competenti funzioni della Capogruppo, che viene esercitato con gli strumenti e secondo i meccanismi istituzionali di funzionamento disciplinati nella normativa interna. Gli esiti dei controlli interni agiti non evidenziano elementi di criticità. Infine, la società di revisione svolge controlli contabili sui bilanci individuali delle partecipate e sui contributi di queste al bilancio consolidato Intesa Sanpaolo. Anche in questo caso non è emerso nessun elemento di criticità.

---

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

## Bilancio 2023:

- a) Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 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 2023 della Capogruppo Intesa Sanpaolo S.p.A. e la relativa proposta di destinazione dell'utile d'esercizio e di distribuzione di riserve.

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, comma 1, 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 2023, è risultato pari a 275.743.257,91 euro. Sempre per effetto dell'applicazione del suddetto articolo, a seguito del realizzo di plusvalenze o della rilevazione di minusvalenze, la riserva indisponibile è stata ridotta, con trasferimento alla Riserva straordinaria, di 476.069.717,42 euro, rendendo disponibile per la distribuzione tale importo.

Si rammenta che il Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2023 ha approvato la distribuzione – nel rispetto delle disposizioni di cui al comma 4 dell'art. 2433-bis del Codice Civile – di un acconto sui dividendi a valere sul risultato 2023 complessivamente pari a 2.628.985.341,02<sup>1</sup> euro, corrispondente ad un importo unitario di 14,40 centesimi di euro per ciascuna delle n. 18.256.842.646 azioni ordinarie in circolazione alla record date del 21 novembre. Il relativo pagamento è avvenuto lo scorso 22 novembre 2023 (con stacco cedole il 20 novembre).

Si segnala inoltre che l'art. 26 del Decreto Legge 10 agosto 2023 n. 104, convertito con modificazioni nella Legge 9 ottobre 2023 n. 136, ha previsto per l'esercizio 2023, per le banche di cui all'art.1 del Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia (Decreto legislativo 1° settembre 1993 n.385), un'imposta straordinaria calcolata sull'incremento del margine di interesse. La norma prevede che l'imposta deve essere determinata applicando un'aliquota del 40% sull'ammontare del margine degli interessi ricompresi nella voce 30 del conto economico redatto secondo gli schemi del bilancio bancario approvati dalla Banca d'Italia relativo all'esercizio antecedente a quello in corso al 1° gennaio 2024 (2023 per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare) che eccede per almeno il 10% il medesimo margine nell'esercizio antecedente a quello in corso al 1° gennaio 2022 (2021 per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare). L'ammontare dell'imposta straordinaria non può essere superiore ad una quota pari allo 0,26% dell'importo complessivo dell'esposizione al rischio determinato ai sensi dei paragrafi 3 e 4 dell'art. 92 del Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 giugno 2013, con riferimento alla data di chiusura dell'esercizio antecedente a quello in corso al 1° gennaio 2023. L'imposta straordinaria deve essere versata entro il sesto mese successivo a quello di chiusura dell'esercizio antecedente a quello in

---

<sup>1</sup> Non ricomprende l'acconto dividendo sulle n. 25.966.343 azioni proprie detenute in portafoglio alla record date, pari ad euro 3.737.713,40.

corso al 1° gennaio 2024 e non è deducibile ai fini delle imposte sui redditi e dell'imposta regionale sulle attività produttive.

La stessa norma prevede che, in luogo del versamento come sopra determinato, le banche possano destinare, in sede di approvazione del bilancio relativo all'esercizio antecedente a quello in corso al 1° gennaio 2024, ad una riserva non distribuibile a tal fine individuata, un importo non inferiore a 2,5 volte l'imposta calcolata come descritto precedentemente. La norma prevede inoltre che, qualora la riserva sia utilizzata per la distribuzione di utili, l'imposta prevista dal suddetto Decreto Legge, maggiorata di un importo pari, in ragione d'anno, al tasso di interesse sui depositi presso la Banca Centrale Europea, debba essere versata entro 30 giorni dall'approvazione della relativa delibera.

Per Intesa Sanpaolo, l'importo della suddetta imposta straordinaria ammonta a 796.578.510,44 euro, importo determinato sulla base dello 0,26% dell'esposizione al rischio, in quanto l'onere calcolato sulla base della crescita del margine di interesse risulta superiore.

In considerazione dell'opportunità concessa dalla legge di rafforzare il patrimonio aziendale, Vi proponiamo di destinare ad una specifica riserva l'importo di 1.991.446.276,10 euro (pari a 2,5 volte l'imposta straordinaria).

Stante tutto quanto sopra, e tenuto conto del rinvio della distribuibilità delle plusvalenze iscritte nel conto economico, diverse da quelle riferibili a strumenti finanziari di negoziazione e all'operatività in cambi e di copertura, al momento del realizzo o del loro venir meno, si sottopongono alla Vostra approvazione le seguenti proposte:

	(euro)
Utile di esercizio	7.292.121.182,96
Assegnazione alla Riserva ai sensi dell'art. 26, comma 5-bis del Decreto Legge 10 agosto 2023, n. 104 convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 136	1.991.446.276,10
Assegnazione alla Riserva ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 38/2005	275.743.257,91
Acconto sul dividendo dell'esercizio 2023 di 14,40 centesimi di euro, deliberato dal CdA del 3 novembre 2023 e distribuito il 22 novembre 2023, per ciascuna delle n. 18.256.842.646 azioni ordinarie in circolazione alla record date del 21 novembre 2023, per complessivi	2.628.985.341,02
Assegnazione alle n. 18.282.798.989 azioni ordinarie attualmente costituenti il capitale sociale di un dividendo unitario di 12,98 centesimi di euro, per complessivi	2.373.107.308,77
Assegnazione al Fondo di beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale	22.000.000,00
Assegnazione del residuo utile alla Riserva straordinaria	838.999,16
Distribuzione a valere sulla Riserva sovrapprezzo di un importo unitario di 2,22 centesimi di euro, per complessivi	405.878.137,56

Pertanto, con il dividendo relativo all'esercizio 2023 – considerando l'acconto già pagato per 2.629 milioni e il saldo ancora da corrispondere per 2.373 milioni – e la distribuzione di riserve per 406 milioni, si determinerebbe un importo complessivamente distribuito di 5.408 milioni, corrispondente a un payout ratio pari al 70% dell'utile netto consolidato.

Nel caso di approvazione della proposta, i requisiti patrimoniali consolidati evidenzieranno un Common Equity Tier 1 Ratio del 13,7% e un Ratio complessivo del 19,2%, entrambi ampiamente soddisfacenti le prescrizioni degli Organismi Comunitari e dell'Organo di Vigilanza. Anche a livello individuale, i requisiti patrimoniali risulterebbero ampiamente superiori a quelli minimi previsti.

Vi proponiamo di stabilire che il saldo dividendo 2023, nonché la distribuzione delle riserve, siano posti in pagamento, con l'osservanza delle disposizioni di legge, a decorrere dal giorno 22 maggio 2024 (payment date), con data di legittimazione a percepire il dividendo ai sensi



dell'articolo 83-terdecies del Testo Unico della Finanza (record date) il giorno 21 maggio 2024 e con stacco della cedola (ex date) il giorno 20 maggio 2024.

Alle azioni proprie di cui la Banca si trovasse eventualmente in possesso alla record date non spettano dividendi né distribuzioni a valere sulla Riserva sovrapprezzo, e i relativi importi saranno girati a Riserva straordinaria.

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 2.909.042,65 euro relativo alla differenza di fusione derivante dall'annullamento delle azioni delle società controllata Intesa Sanpaolo Provis S.p.A., incorporata nell'esercizio (in proposito si precisa che, a norma dell'art. 172, comma 5, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, con riferimento alla differenza di fusione in precedenza citata saranno ricostituite Riserve in sospensione di imposta per un importo pari a 111.840,44 euro), il patrimonio netto di Intesa Sanpaolo S.p.A. risulterà come indicato nella tabella sotto riportata.

Patrimonio netto	Bilancio 2023	Variazioni	(milioni di euro)
			Capitale e riserve del Bilancio 2023 dopo le delibere dell'Assemblea
<b>Capitale</b>	<b>10.369</b>	-	<b>10.369</b>
Sovrapprezzi di emissione	28.162	-406	27.756
Riserve (*)	4.807	2.268	7.075
Riserve da valutazione	175	-	175
Strumenti di capitale	7.925	-	7.925
Acconti su dividendi	-2.629	2.629	-
Azioni proprie in portafoglio	-61	-	-61
<b>Totale riserve</b>	<b>38.379</b>	<b>4.491</b>	<b>42.870</b>
<b>TOTALE</b>	<b>48.748</b>	<b>4.491</b>	<b>53.239</b>

(\*) La variazione delle Riserve include l'assegnazione alla Riserva ai sensi dell'art. 26, comma 5-bis del Decreto Legge 10 agosto 2023, n. 104 convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 136 per l'importo di 1.991 milioni.

Signori Azionisti,

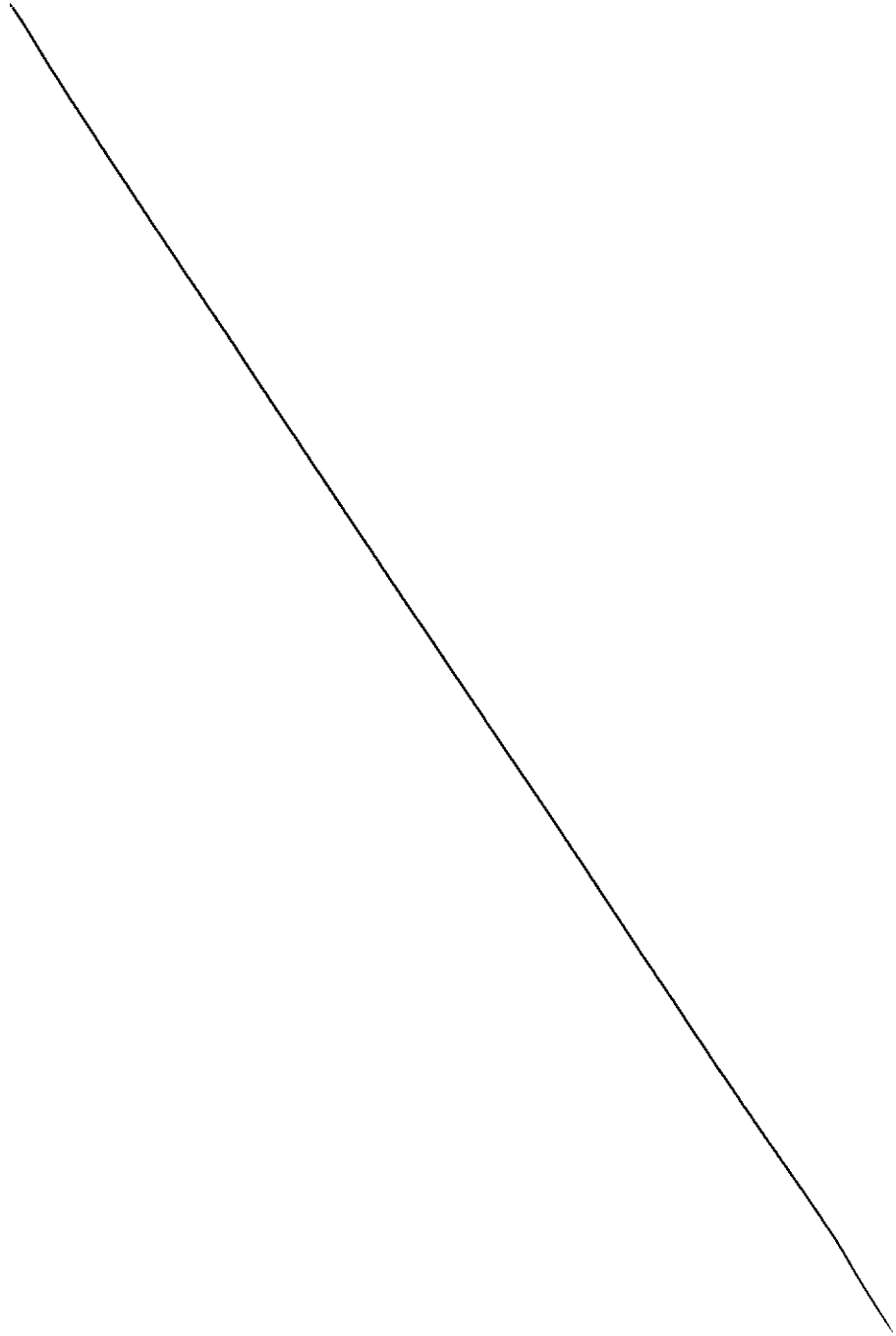
siete pertanto invitati a deliberare in merito:

- alla proposta di approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo,
- alla proposta di destinazione dell'utile dell'esercizio e di distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo,

il tutto nei termini sopra illustrati.

27 febbraio 2024

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:

- a) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti:  
Sezione I – Politiche di remunerazione e incentivazione 2024 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, come successivamente aggiornata), le Politiche di remunerazione e incentivazione 2024 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.

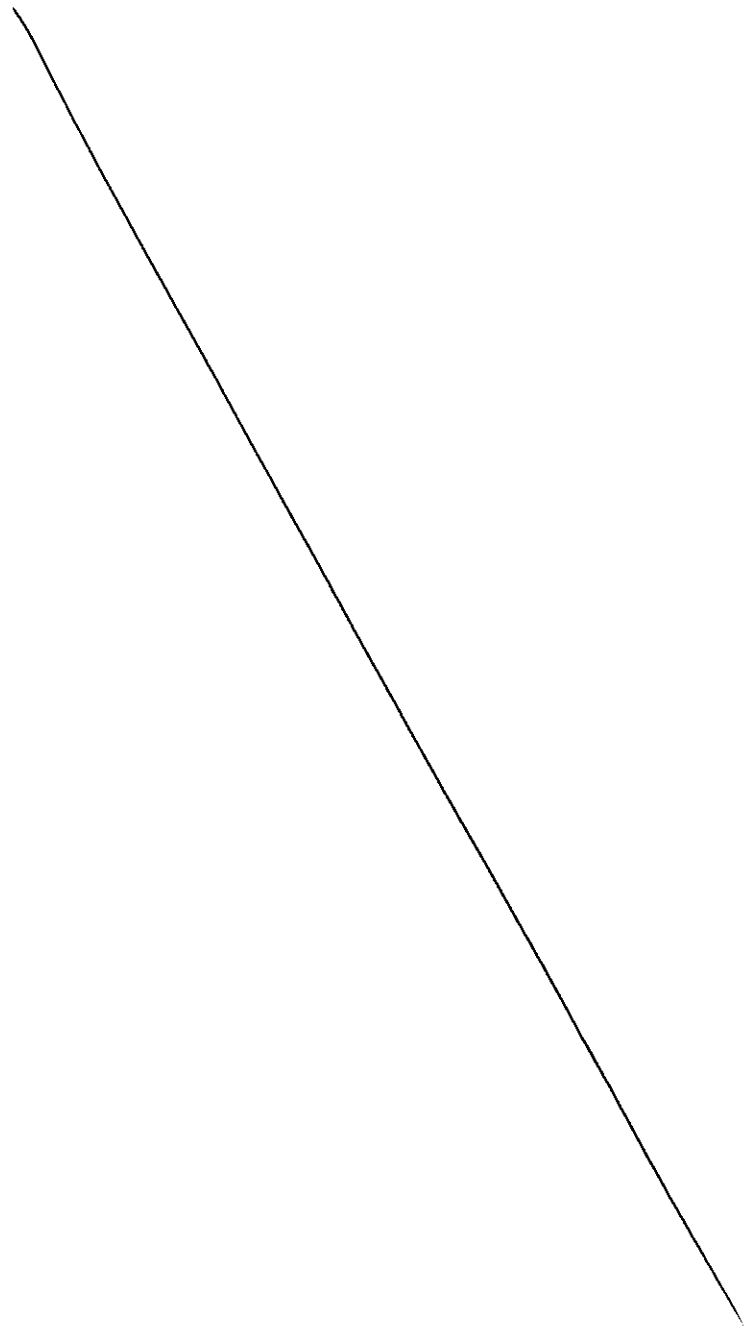
Si evidenzia al riguardo che le Politiche di remunerazione e incentivazione per il 2024 del Gruppo Intesa Sanpaolo, comprensive delle Regole per l'individuazione del personale più rilevante, nonché le informazioni sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle politiche di remunerazione 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 14 marzo 2024.

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](http://www.emarketstorage.com)) e nel sito internet [group.intesasanpaolo.com](http://group.intesasanpaolo.com).

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione per il 2024 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.

14 marzo 2024

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

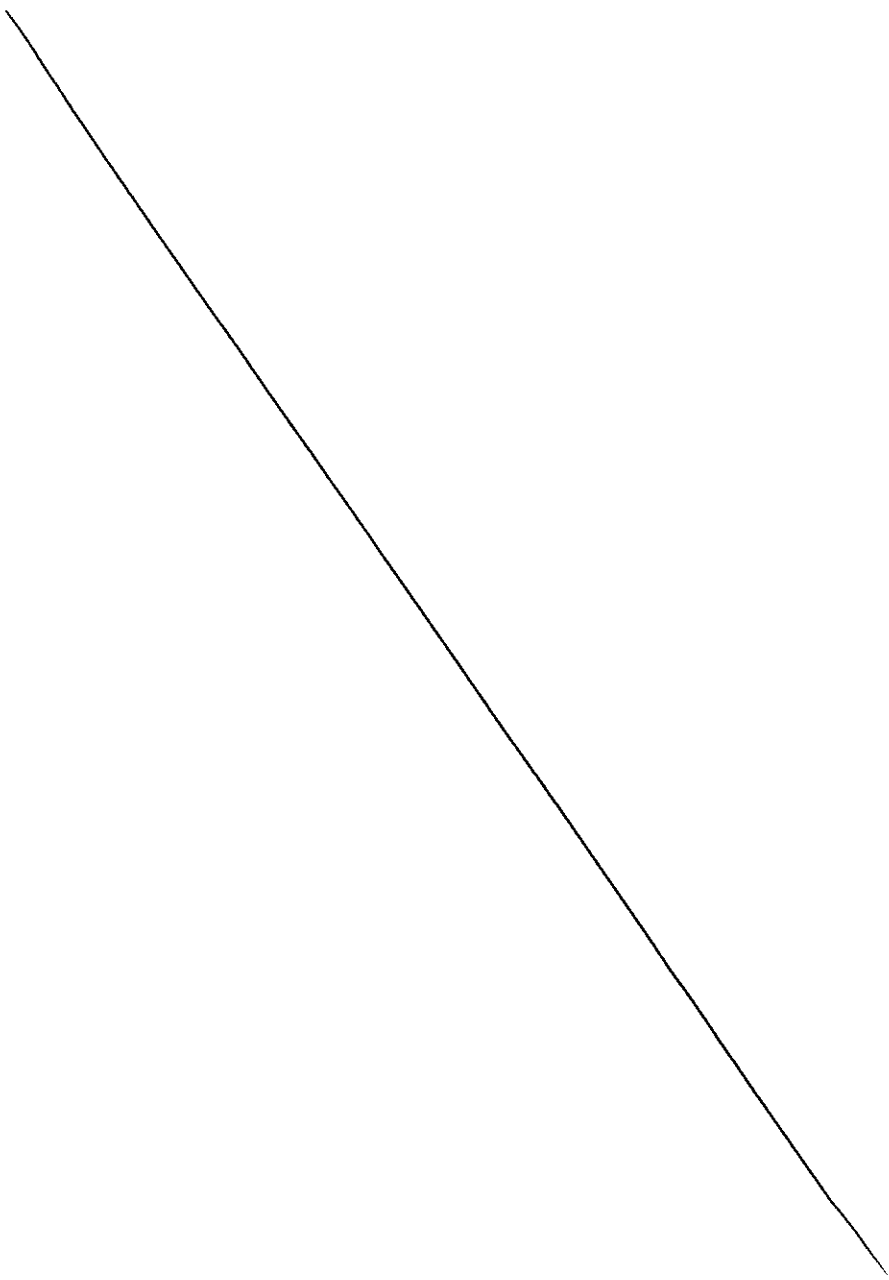


# UNITESA | SANIPIGRO

**Relazione sulla politica in materia di  
remunerazione e sui compensi corrisposti  
14 marzo 2024**

# Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Intesa Sanpaolo S.p.A. Sede Legale: Piazza S. Carlo, 156 10121 Torino Sede Secondaria: Via Monte di Pietà, 8 20121 Milano Capitale Sociale Euro 10.368.870.930,08 Registro delle Imprese di Torino e Codice Fiscale 00799960158 Rappresentante del Gruppo IVA "Intesa Sanpaolo" Partita IVA 11991500015 (IT11991500015) N. Iscr. Albo Banche 5361 Codice ABI 3069.2 Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia Capogruppo del gruppo bancario "Intesa Sanpaolo" iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari



# Sommario

<b>SOMMARIO</b> .....	<b>3</b>
<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>7</b>
<b>SEZIONE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 2024</b> .....	<b>11</b>
<b>1. LE PROCEDURE DI ADOZIONE E DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO</b> .....	<b>11</b>
1.1 Ruolo degli Organi sociali .....	11
1.2 Area di Governo Chief Operating Officer .....	12
1.3 Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione .....	13
1.4 Area di Governo Chief Risk Officer .....	13
1.5 Area di Governo Chief Compliance Officer .....	13
1.6 Chief Audit Officer .....	13
<b>2. LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>14</b>
2.1 Compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione .....	14
2.2 Compensi dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione .....	14
2.3 Compensi dei componenti dei Comitati endo-consiliari .....	14
2.4 Compensi per la carica di Consigliere Delegato e CEO .....	15
2.5 Polizza assicurativa a beneficio degli esponenti .....	15
2.6 Cessazione della carica; indennità di fine rapporto .....	15
<b>3. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE</b> .....	<b>17</b>
<b>4. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO</b> .....	<b>18</b>
<b>SEZIONE A - PRINCIPI, SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE</b> .....	<b>19</b>
4.1 Finalità e principi delle Politiche di remunerazione e incentivazione .....	19
4.2 La segmentazione del personale.....	20
4.3 Le componenti della remunerazione.....	23
4.4 Il Pay mix retributivo.....	30
4.5 I Sistemi di Incentivazione annuali per il personale del Gruppo.....	33
4.6 Modalità di corresponsione della remunerazione variabile.....	54
4.7 Premio Variabile di Risultato.....	63
4.8 Piani di Incentivazione a Lungo Termine .....	66
4.9 Risoluzione del rapporto di lavoro .....	75
4.10 Divieto di hedging strategies .....	79
<b>SEZIONE B - REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE</b> .....	<b>80</b>
4.11 Premessa .....	80
4.12 Ambito di applicazione.....	80
4.13 Definizioni e razzionali di applicazione .....	81
4.14 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo .....	83
4.15 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Sub-consolidante e di singola Banca	86
<b>SEZIONE II – INFORMATIVA SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2023</b> ....	<b>88</b>
<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>88</b>
<b>PARTE I – INFORMAZIONI GENERALI</b> .....	<b>90</b>
<b>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</b> .....	<b>90</b>
<b>APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2023</b> .....	<b>91</b>
<b>IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE ANNUALE 2023 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI</b> .....	<b>92</b>
Il Sistema di Incentivazione 2023 per il Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale.....	95
Analisi di pay-for-performance della remunerazione variabile a breve termine del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e l'Utile Netto di Gruppo degli ultimi tre anni (2021, 2022 e 2023) .....	97

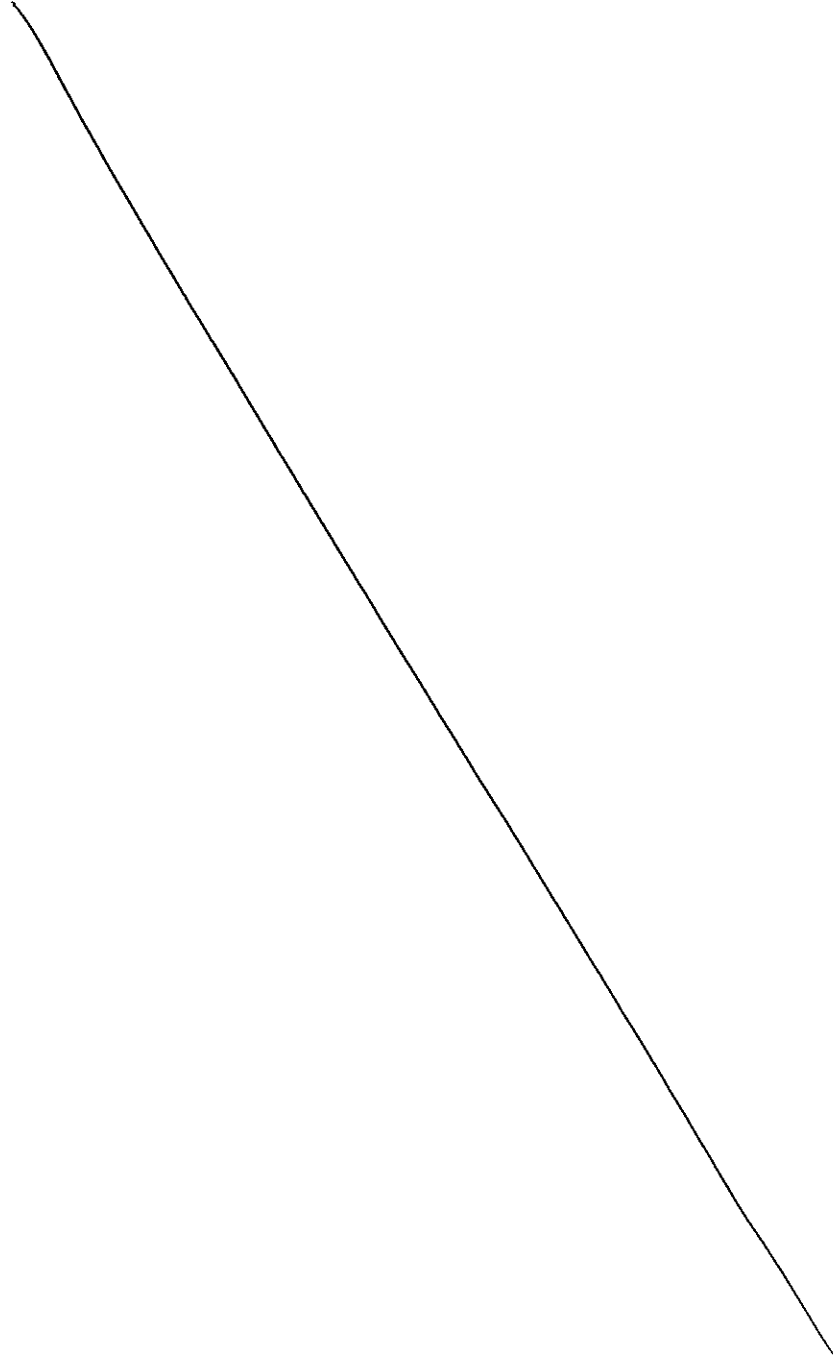


INFORMAZIONI SULLA VARIAZIONE ANNUALE DEGLI ESERCIZI 2019, 2020, 2021, 2022 E 2023 DELLA REMUNERAZIONE E DEI RISULTATI DEL GRUPPO.....	98
<b>PARTE II – INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE .....</b>	<b>100</b>
INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE AI SENSI DELL'ART. 17 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 637/2021 DEL 15 MARZO 2021 .....	100
Informazioni qualitative EU REMA .....	100
Informazioni quantitative.....	113
Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB.....	121
<b>PARTE III – VERIFICHE DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SUL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE .....</b>	<b>134</b>
<b>APPENDICE.....</b>	<b>135</b>
TABELLA N. 1: “ART. 5 - CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE” .....	136
TABELLA N. 2: “ART. 123-BIS – RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI” .....	138
TABELLA N. 3: “ART. 123-TER – RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI” .....	139
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” .....	141



Relazione sulla politica in materia di remunerazione  
e sui compensi corrisposti

14 marzo 2024



## 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, quello delle banche e dei gruppi bancari, quello assicurativo, quello del risparmio gestito nonché quello delle imprese di investimento, 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 (D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, "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, come successivamente aggiornato), e da sottoporre alla deliberazione dell'Assemblea. Dal 2019, in attuazione della cd. Shareholders' Rights Directive II (Direttiva (UE) 2017/828), ai sensi dell'art. 123-ter del TUF l'Assemblea è chiamata ad esprimere un voto vincolante sulla prima sezione della relazione e a deliberare in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione. Quest'ultima deliberazione non è vincolante. 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. Infine, sul piano dell'autoregolamentazione delle società quotate, la materia delle remunerazioni è trattata, dal 2020, nel "Codice di Corporate Governance" (in precedenza, nel Codice di Autodisciplina).

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 siano 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 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 state 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. Infine, nel 2019, sono stati emanati la cd. CRD V (Direttiva 2019/878/UE), nonché il Regolamento (UE) 2019/876 (cd. CRR II). A seguito dell'adozione della CRD V, EBA ha rivisto (i) le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri per l'identificazione dei Risk Taker (RTS) confluite nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923 pubblicato il 9 giugno 2021; nonché (ii) le Guidelines on sound remuneration policies, pubblicandone una nuova versione a luglio 2021 e prevedendone l'applicazione a decorrere dal 31 dicembre 2021; in conseguenza, invece, dell'emanazione della CRR II, la Commissione Europea ha pubblicato il Regolamento UE n. 637/2021 – cd. Implementing Technical Standards – che disciplina le modalità di *disclosure* dell'informativa in materia di remunerazione. La Banca d'Italia ha recepito la CRD V e i contenuti essenziali delle nuove Guidelines di EBA nonché i c.d. Implementing Technical Standards con il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 pubblicato il 24 novembre 2021.

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. 39/2011 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. 39/2011 relativamente alle politiche di remunerazione. Inoltre, il 5 luglio 2018 IVASS ha inviato una Lettera al mercato relativamente agli orientamenti sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario.

Quanto al settore del risparmio gestito, le disposizioni in materia di remunerazioni, inizialmente contenute nel Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB (emanato ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis del TUF) (aggiornato il 27 aprile 2017 per recepire la Direttiva 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.

Quest'ultimo Regolamento è stato aggiornato in data 23 dicembre 2022 al fine, principalmente e per quanto qui di rilievo, di dare attuazione alle nuove regole in materia di remunerazione applicabili alle SIM introdotte dalla Direttiva 2019/2034/UE e dagli Orientamenti in materia di politiche di remunerazione (EBA/GL/2021/13) adottati dall'EBA in consultazione con l'ESMA. Completa il quadro normativo in materia di remunerazione applicabile alle SIM, *inter alia*, il Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 che prevede le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri per individuare le categorie di personale la cui attività professionale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento (cd. "Risk Taker"), in vigore dal 12 dicembre 2021.

Infine, rilevano, con riferimento, *inter alia*, alla prestazione di servizi e attività di investimento da parte di banche, SIM, e SGR, anche le disposizioni in materia di remunerazione di cui alla Direttiva 2014/65/UE (cd. MiFID II) e al Regolamento delegato (UE) 2017/565 (cd. Regolamento delegato MiFID II), nonché gli "Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II" emanati dall'ESMA e da ultimo aggiornati ad aprile 2023. Tali disposizioni mirano a rafforzare la tutela del cliente, tra il resto, prevenendo i conflitti di interesse che possono determinarsi anche in materia di remunerazione e incentivazione.

-----

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 che recepiscono altresì il Regolamento UE n. 637/2021 – c.d. Implementing Technical Standards.

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.

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 2024 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 di Gruppo) e sugli altri Risk Taker – 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 2023 e di come si è tenuto conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso dell'Assemblea del 28 aprile 2023 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.

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

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

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 di Corporate Governance, le previsioni degli artt. 123-bis e 123-ter del TUF nonché gli elementi che rispondono a quanto richiesto dalla normativa sulla "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti"<sup>1</sup> e, dall'altro, viene indicata la 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.

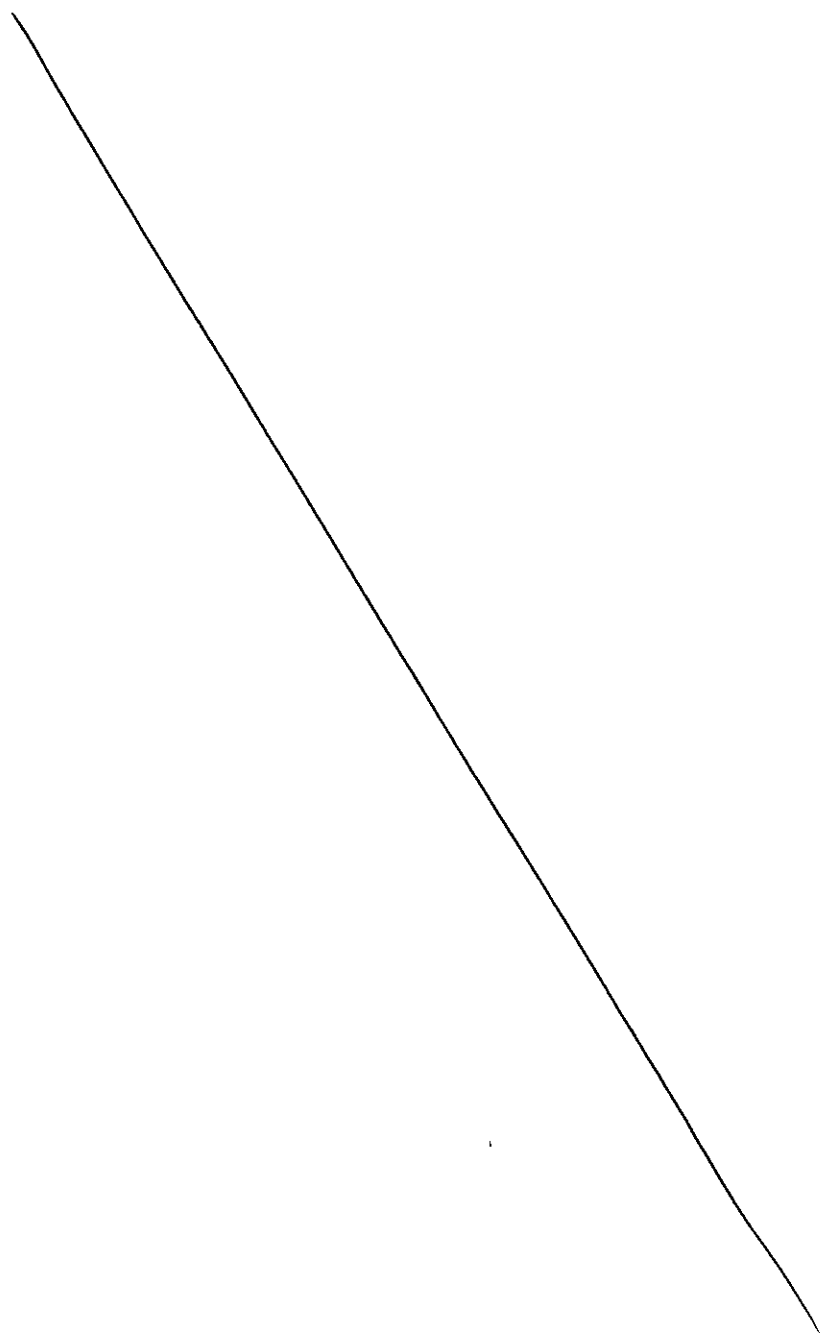
Le informazioni fornite nella presente Relazione sono riferite, salva diversa indicazione, al 14 marzo 2024, data della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

-----

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

<sup>1</sup> In particolare, si fa riferimento alla Sezione X 1 – paragrafo 2-quater e 2-quater.1



# Sezione I – Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2024

## 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

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

Disp. Trasparenza<sup>2</sup>

- le Politiche di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo (dipendenti e collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato) che comprendono anche le Regole per l'individuazione del personale più rilevante;
- 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 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti).

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 maggioranza 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.

#### 1.1.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.

R. 25

In particolare, tale Comitato:

<sup>2</sup> 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.



- 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 Sostenibilità 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.

#### **Focus: Composizione del Comitato Remunerazioni**

In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, 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 suddetto Codice, 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.

R. 26

#### **1.1.d Comitato Rischi e Sostenibilità**

Il Comitato Rischi e Sostenibilità, 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 di Gruppo ad esclusione del Dirigente Preposto e di coloro che appartengono alle Funzioni Aziendali di Controllo.

Inoltre, al fine di rafforzare l'indipendenza delle Funzioni Aziendali di Controllo, il Comitato Rischi e Sostenibilità (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 Internal Validation & Controls.

#### **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 di Gruppo appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, del personale di livello più elevato<sup>3</sup> e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili in quanto ruolo assimilato alle stesse. Tale parere è espresso congiuntamente con il Comitato Rischi e Sostenibilità per quanto attiene ai Sistemi di Incentivazione del Chief Risk Officer e del Responsabile Internal Validation & Controls.

R. 30

#### **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).

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

<sup>3</sup> Per Responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo si intendono il Responsabile Internal Validation & Controls e il Responsabile della Direzione Centrale Anti Financial Crime in qualità di Responsabile della Funzione Antiriciclaggio.

### 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 Gruppo 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 ed 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, informando il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea circa l'esito delle verifiche condotte.

## 2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

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

### 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 29 aprile 2022 ha determinato, in linea con quanto già deliberato nell'aprile 2019, per il triennio successivo 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;
- 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 lui attribuito e non supera quella fissa percepita dal Consigliere Delegato e CEO.

R. 30

### 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 del loro ufficio, l'Assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2022, in linea con il precedente mandato, 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.

In occasione del rinnovo degli Organi dell'aprile 2022 nessun componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione è stato nominato componente del Comitato Rischi e Sostenibilità né del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, nonostante quanto consentito dall'art. 13.5.6 dello Statuto.

A tale riguardo, resta inteso che per i Consiglieri che siano anche componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, la remunerazione maturata a fronte dell'espletamento dell'incarico eventualmente ricoperto nel Comitato Rischi e Sostenibilità ovvero nel Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, non può, in ogni caso, superare il limite massimo pari alla metà del compenso che l'Assemblea ha determinato per la carica di componente 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 confermato per i Consiglieri che siano anche componenti dei Comitati endo-consiliari, in aggiunta all'emolumento stabilito per la carica di Consigliere, un gettone di presenza pari a euro 2.500, a fronte dell'effettiva partecipazione ai lavori dei Comitati e un ulteriore compenso fisso lordo annuo pari a euro 60.000 per i Presidenti dei Comitati stessi.

### Focus: Verifica competitività dei compensi dei componenti degli Organi sociali

Si evidenzia che nel corso del 2023, il Comitato Remunerazioni ha affidato nuovamente ad una primaria società di consulenza 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 ivi vigenti. Dall'analisi di benchmarking è stato confermato il posizionamento decisamente competitivo delle remunerazioni corrisposte ai suddetti soggetti rispetto al campione di confronto. Tale posizionamento ha considerato anche l'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.

P. XV,  
R. 29

#### 2.4 Compensi per la carica di Consigliere 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 in qualità di Direttore Generale compete anche una remunerazione fissa e variabile determinata dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo approvate dall'Assemblea.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha confermato, in coerenza con quanto stabilito dalla precedente Assemblea del 2019, 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.

In coerenza con i criteri definiti dalle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo, al Consigliere Delegato in qualità di Direttore Generale è stata riconosciuta, inoltre, una retribuzione annua lorda, di euro 2.000.000, oltre al sistema di incentivazione a breve e a lungo termine vigente per i Risk Taker Apicali di Gruppo (vedi paragrafo 4.4.2), nonché il trattamento previdenziale integrativo e gli ulteriori fringe benefit previsti per il ruolo.

#### 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 da ultimo adottata il 28 aprile 2021, si è provveduto a stipulare una polizza assicurativa a copertura della responsabilità amministrativa dei Consiglieri della Banca nonché di tutti gli esponenti nelle società controllate a fronte di un massimale autorizzato compreso tra € 150 milioni e € 200 milioni (D&O – Directors' and Officers' Liability Insurance). La citata delibera assembleare ha autorizzato 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 e fino ad eventuale diversa decisione dell'Assemblea.

I termini della polizza D&O per l'anno 2023 sono stati i seguenti:

- Decorrenza: dal 30 giugno 2023 al 30 giugno 2024
- Massimale: euro 200.000.000,00, per sinistro e per anno
- Premio su base annua 2023: euro 4.800.000,00 circa.

Si ritiene che il mantenimento di tale copertura assicurativa risponda all'interesse della Banca e del Gruppo e che la stessa rappresenti pertanto una componente necessaria delle Politiche di remunerazione.

#### 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.

Per i Consiglieri non esecutivi 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. h), 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 e incentivazione del

R. 27

---

Gruppo. Si precisa che nel 2022, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e tenuto conto del parere favorevole del Chief Compliance Officer, in linea con le prassi diffuse tra i competitor e le principali società quotate italiane, è stato concluso con il Consigliere Delegato e Direttore Generale un accordo, con efficacia a decorrere dall'approvazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2022, contenente una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto che prevede altresì un patto di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto stesso (vedi paragrafo 4.9.1).

### 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, dal profilo di rischio operativo della stessa e dalla sua collocazione geografica.

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 2024 di seguito illustrate sono state redatte in sostanziale continuità con quelle 2023, votate favorevolmente in larga misura dai partecipanti all'Assemblea degli azionisti dello scorso 28 aprile 2023 (voti favorevoli pari, complessivamente, al 88,1% del capitale rappresentato).

Alla luce di un contesto normativo di riferimento stabile rispetto all'anno passato e tenuto conto che le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo risultano adeguate a sostenere il raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa, per il 2024 non sono state apportate modifiche rilevanti in termini di impatto sulla generalità o specifici cluster di popolazione.

Si segnala come principale novità con impatto esclusivamente su un Risk Taker Apicale del Gruppo Intesa Sanpaolo (i.e. il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, figura prevista esclusivamente dall'ordinamento italiano) e altri n° 6 Risk Taker di Gruppo (i.e. il Responsabile della struttura Governance Amministrativa e Controlli e i Responsabili della Funzione Risorse Umane di Gruppo), l'incremento da 33% a 60% del limite massimo al rapporto tra la remunerazione variabile e fissa (c.d. cap, vedi paragrafo 4.4.2); detta modifica è stata apportata al fine di rafforzare l'attraction e la retention di tale personale, tenuto conto delle prassi dei player italiani e del Peer Group internazionale del Gruppo Intesa Sanpaolo e della maggiore flessibilità lasciata dalla Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia<sup>4</sup>.

Inoltre, per maggiore completezza, sono stati specificati all'interno del presente documento i livelli di performance previsti per i KPI rilevanti nell'ambito del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share (vedi paragrafo 8.1). Tale informazione è riportata anche nella Relazione del Consiglio di Amministrazione e nel Documento Informativo allegato predisposto ai fini dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2022.

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 2024.

<sup>4</sup> Infatti, si precisa che la Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia prevede che il limite massimo al rapporto tra la remunerazione variabile e fissa sia pari al 33% per le Funzioni Aziendali di Controllo (ovvero Compliance, Risk Management, Audit, Antiriciclaggio e Convalida) mentre per il Dirigente Preposto e la Funzione Risorse Umane prevede esclusivamente che la componente variabile deve essere contenuta. Intesa Sanpaolo, storicamente, pur in assenza di specifici obblighi normativi, aveva esteso il cap al 33% anche ai ruoli in esame.

## 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 2024 e rivolti al personale di Gruppo<sup>5</sup>, ivi comprese le 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 il career title/figura 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 career title/figura 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 (e tra questi sui cd. Risk Taker Apicali, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) e sulle Funzioni Aziendali di Controllo
- **correttezza nelle relazioni con la clientela**

<sup>5</sup> Ivi inclusi coloro che operano in succursali situate in paesi terzi.



### Focus: Neutralità rispetto al genere

Intesa Sanpaolo presta grande attenzione ai temi di "Diversity, Equity & 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 si è dotata di "Principi in materia di Diversity, Equity and 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 del career title attribuito in funzione di determinati criteri (i.e. seniority, autonomia, complessità ma anche competenze, economics, impatto ed esposizione) – al fine di valorizzare in modo granulare il livello di contributo professionale fornito nella propria operatività e la progressiva specializzazione delle competenze –, o della figura professionale di appartenenza, tenuto conto anche del sistema di ruoli definito nella contrattazione collettiva di secondo livello;
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 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 di Intesa Sanpaolo, 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 secondo la metodologia definita dalla normativa. In sintesi, il gender pay gap è calcolato per posizioni di pari valore e paese per paese, distinguendo per: (i) Risk Taker, esclusi i membri del Consiglio di Amministrazione; (ii) i membri del Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di gestione; (iii) i membri del Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di supervisione; (iv) il restante personale.

Si precisa che i motivi del divario retributivo di genere sono opportunamente documentati e, ove necessario, sono adottate azioni correttive.

#### 4.2 La segmentazione del personale

P.XV

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 Management<sup>6</sup>;
- 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 delle previsioni dell'articolo 92, paragrafo 3 della CRD V, nonché del Regolamento Delegato (UE) 2021/923 e 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 i seguenti segmenti<sup>7</sup>:

- Risk Taker del Gruppo Intesa Sanpaolo (cd. Risk Taker di Gruppo);
- Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti;
- Risk Taker di Legal Entity.

Inoltre, all'interno di ciascun segmento di Risk Taker, nelle sole Banche significative<sup>8</sup> - ivi inclusa Intesa Sanpaolo – si distinguono altresì i Risk Taker Apicali.

In particolare, al 14 marzo 2024, data di approvazione del presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione, il segmento dei Risk Taker Apicali di Gruppo è costituito da:

- Consigliere Delegato e CEO;
- Responsabili delle Divisioni di Business (Asset Management, Banca dei Territori, Insurance, IMI Corporate & Investment Banking, International Subsidiary Banks e Private Banking) nonché il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI Corporate & Investment Banking;
- Chief Operating Officer, Chief Data, A.I., Innovation and Technology 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 nonché il Deputy del Chief Financial Officer;
- Responsabile della Direzione Centrale Strategic Initiatives and Social Impact a riporto diretto del Consigliere Delegato e CEO;
- 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 2023, sono stati identificati complessivamente 619 Risk Taker di Gruppo, con un incremento di 48 persone rispetto al numero di Risk Taker identificati nel 2022. Inoltre, come avvenuto nel 2022, anche per il 2023 nessun soggetto che soddisfa uno dei criteri quantitativi previsti dalle Regole per il 2023 è stato escluso dal novero dei Risk Taker di Gruppo.

Inoltre, per il 2023 sono stati identificati ulteriori 103 Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti e 455 Risk Taker di Legal Entity non già ricompresi tra i Risk Taker di Gruppo e dei Gruppi Sub-consolidanti.

<sup>6</sup> Si intendono tutti i Responsabili di Unità Organizzative non già ricompresi nel cluster del Risk Taker.

<sup>7</sup> Si precisa che nei seguenti paragrafi, qualora non sia diversamente precisato, con il termine "Risk Taker" si intendono, in generale, tutti e tre i segmenti.

<sup>8</sup> 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).

**Focus: Risk Taker**

Pertanto, considerati i 3 segmenti di Risk Taker (ivi inclusi gli Apicali), per il 2023 sono stati identificati complessivamente 1177 soggetti e, tra questi, 915 sono identificati come Risk Taker di Gruppo Intesa Sanpaolo o a livello di Gruppi Sub-consolidanti / Legal Entity di paesi appartenenti all'Unione Europea.

**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 al 31/12/2023
<b>Divisione Banca dei Territori</b>	
Direttori di Filiali Retail, Exclusive, Terzo Settore e Digitale	2.876
Gestori delle Filiali Retail, Exclusive, Terzo Settore e Digitale	23.986
Agenti in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) di Prestitalia	17
Agenti in attività finanziaria di Prestitalia	542
<b>Divisione Private Banking</b>	
Direttori Centri Private, Executive Manager HNWI e Executive Manager UHNWI di Intesa Sanpaolo Private Banking	91
Team Leader, Global Relationship Manager e Global Wealth Manager di Intesa Sanpaolo Private Banking	135
Private Banker e Private Banker Executive di Intesa Sanpaolo Private Banking	705
Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest, IW Private Investments (IWPI) e Intesa Sanpaolo Private Banking	5.392
Consulenti Finanziari non dipendenti con contratto accessorio delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI	279

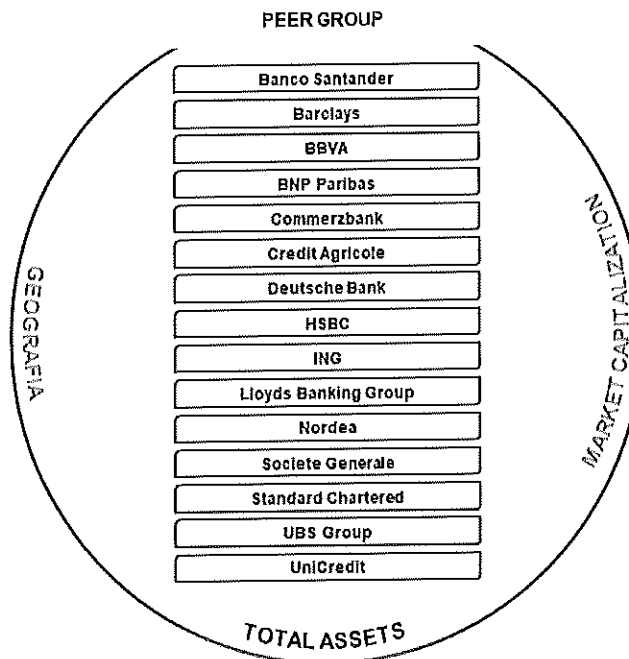
**Focus: Competitività esterna delle retribuzioni**

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.

In particolare, il peer group di riferimento è allineato a quello utilizzato dal Gruppo Intesa Sanpaolo per la misurazione degli indicatori economico-finanziari di performance relativa per le comunicazioni finanziarie ai mercati.

**4.3 Le componenti della remunerazione**

La retribuzione del personale si articola in:

- componente fissa;
- 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:

- componente "ricorrente" che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione. Tale componente è equiparata alla remunerazione fissa;
- 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 misto (cd. Global Advisor)<sup>9</sup>, 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.

<sup>9</sup> Si intende una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa introdotta dal Gruppo Intesa Sanpaolo 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.

#### 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 esteri<sup>10</sup>) e Middle Management (perimetro Italia e alcuni Paesi esteri<sup>11</sup>) appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo<sup>12</sup> e ai ruoli ad esse assimilati (vedi infra);
  - responsabili di ruoli commerciali nel perimetro della rete distributiva fisica e digitale della Divisione Banca dei Territori, in ragione del ruolo ricoperto;
  - specifiche categorie di personale aventi un ruolo commerciale nel Gruppo Reyl operante principalmente nel segmento del Private Banking;
  - 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, Audit nonché Antiriciclaggio e Convalida), la ratio della loro introduzione risiede nella necessità di garantire a questa popolazione un adeguato livello in termini di remunerazione complessiva rispetto alle responsabilità gestite, a fronte di un limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa stabilito da Banca d'Italia<sup>13</sup> al 33%, rapporto che non trova riscontro in analoghe normative di altri Paesi dell'Unione Europea<sup>14</sup>.

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 a quei ruoli (del perimetro Italia) per cui le Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione prevedono che la componente variabile, se presente, sia contenuta. Alla luce di tale disposizione, Intesa Sanpaolo ha fissato per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e i Responsabili della Funzione Risorse Umane di Gruppo un rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa limitato al 60% 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, oltre al Dirigente Preposto, anche il Responsabile della

<sup>10</sup> Slovacchia, Croazia, Ungheria e Lussemburgo.

<sup>11</sup> Svizzera, Serbia, New York, Egitto e Cina.

<sup>12</sup> Con riferimento al settore assicurativo il perimetro delle Funzioni Aziendali di Controllo coincide con le Funzioni Fondamentali.

<sup>13</sup> Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia.

<sup>14</sup> Differentemente da quanto avviene in Italia e in alcuni specifici Paesi esteri, 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. Pertanto, non si è ritenuto necessario introdurre l'indennità in altri Paesi esteri. Il Gruppo monitora costantemente la situazione nei vari Paesi in cui opera e aggiorna conseguentemente le Politiche di remunerazione.

struttura Governance Amministrativa e Controlli di Gruppo, riconoscendone la natura di presidio di conformità.

Relativamente ai responsabili di ruoli commerciali della Rete distributiva fisica e digitale, 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.

Per quanto concerne le indennità riconosciute alle specifiche categorie di personale aventi un ruolo commerciale nel Gruppo Reyl, queste sono finalizzate a garantire un adeguato livello di remunerazione complessiva rispetto alle responsabilità gestite, considerato che il Gruppo Reyl opera in un mercato caratterizzato da alta pressione competitiva e in cui la normativa locale non definisce un limite massimo alla remunerazione variabile e, per questo motivo, i principali competitor hanno fissato tale limite in un livello significativamente più elevato rispetto a quanto previsto dalla normativa applicabile a Intesa Sanpaolo e alle sue controllate.

Infine, 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;
- provvigioni di sviluppo (cd. "over di sviluppo") per l'attività di sviluppo e crescita dimensionale del gruppo di Consulenti Finanziari.

Infine, per quanto riguarda gli Agenti in attività finanziaria di Prestitalia la remunerazione ricorrente è differenziata in funzione della macro-categoria dei prodotti.

Con riferimento ai prodotti erogati da Prestitalia (es. Cessione del Quinto) la remunerazione ricorrente è distinta in 3 componenti:

- *provvigioni ordinarie* che includono i) le provvigioni "delta interessi" calcolate su quota parte degli interessi complessivi del finanziamento e ii) una componente minima garantita calcolata sul montante di ciascun 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.

Inoltre, al fine di sostenere gli investimenti iniziali agli agenti di nuova attivazione possono essere previste provvigioni di ingresso, sostitutive delle provvigioni integrative per fasce di produzione.

Per quanto riguarda invece i prodotti offerti in base all'accordo distributivo con Intesa Sanpaolo (es. prodotti e servizi bancari) la remunerazione ricorrente è determinata per tipologia di prodotto come quota parte dei corrispettivi riconosciuti da Intesa Sanpaolo a Prestitalia per l'attività di promozione e collocamento disciplinata dall'accordo.

Disp.  
Trasp.

Inoltre, con riferimento agli Agenti in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) la remunerazione ricorrente è altresì composta da un compenso fisso mensile di coordinamento per lo svolgimento dell'incarico di supervisione dell'attività commerciale nonché dalle provvigioni di supervisione calcolate sulla base delle provvigioni generate dagli agenti coordinati.

#### Focus: La remunerazione fissa e ricorrente del Global Advisor

Per quanto concerne la remunerazione "fissa" dei Global Advisor, 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 della remunerazione 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 Performance Share destinato al Management del Gruppo Intesa Sanpaolo, ivi compresi i Risk Taker Apicali e i restanti Risk Taker di Gruppo – perimetro Italia e estero (vedi paragrafo 4.8.1);
  - il Piano LECOIP 3.0 destinato ai Professional del Gruppo Intesa Sanpaolo – perimetro Italia (vedi paragrafo 4.8.2);
  - eventuali altri piani di incentivazione a lungo termine (es. Piani di incentivazione a lungo termine per il personale della filiera "Investimenti" operante in SGR che gestiscono FIA – vedi focus nel paragrafo 4.8.4);
- 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 stesso<sup>15</sup>;
- 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, buy-out);
- 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 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, 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*);

<sup>15</sup> 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*.

### Focus: Carried Interest

- 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, in linea con le disposizioni del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli artt. 4-undecies e 6, co. 1, lett. B) e c-bis), del TUF come da ultimo modificato<sup>16</sup>, il Carried Interest non è incluso nel rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione. Inoltre, in conformità agli Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA emanate dall'ESMA<sup>17</sup>, lo stesso potrà essere corrisposto in contanti e *upfront* in quanto, tenuto conto delle condizioni per il suo riconoscimento sopra indicate, possono ritenersi soddisfatte le prescrizioni in materia di allineamento al rischio, attribuzione ed erogazione della remunerazione variabile (incluse, *inter alia*, quelle relative a differimento, corresponsione in strumenti, e meccanismi di correzione *ex post*)<sup>18</sup>.

Allo stato attuale, le SGR del Gruppo che gestiscono FIA non utilizzano ancora tale strumento di remunerazione per il proprio personale.

### Focus: Bonus garantiti

NON è prevista l'attribuzione di bonus garantiti.

### Focus: Bonus d'ingresso e Buy-out

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, tale tipologia di bonus beneficia 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 corrisposta in un'unica soluzione (cd. *welcome bonus*). Si precisa che, in ogni caso, tale forma di remunerazione variabile può essere riconosciuta una sola volta alla stessa persona a livello di Gruppo;
- un bonus a titolo di indennizzo per consentire il riconoscimento della remunerazione variabile differita ridotta o annullata dal precedente datore di lavoro a causa della risoluzione del contratto. Tale tipologia di bonus (cd. *Buy-out*) non può tenere indenne il nuovo personale da contrazioni o azzeramenti di compensi per effetto di meccanismi di malus o claw back ed è in ogni caso soggetta a tutte le norme che disciplinano la remunerazione variabile, ivi incluse quelle relative al cap alla remunerazione variabile e alle modalità di pagamento.

### 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 e ai meccanismi di correzione sia *ex ante* sia *ex post*.

Resta fermo che il riconoscimento del retention bonus non può condurre ad una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola business unit, nonché della Società e del Gruppo.

<sup>16</sup> In particolare dal Provvedimento del 23 dicembre 2022 recante modifiche al regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019.

<sup>17</sup> ESMA, Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA, par. XII.V.

<sup>18</sup> Negli Orientamenti ESMA è chiarito che le previsioni in materia, *inter alia*, di differimento e pagamento in strumenti, malus e claw-back sono ritenuti soddisfatti quando: «a) un GEFIA deve innanzitutto restituire agli investitori del FIA che gestisce l'intero capitale da essi apportato e una quota degli utili a un tasso di rendimento minimo (*hurdle rate*) precedentemente pattuito (se esistente), prima che il personale più rilevante del GEFIA possa ricevere qualsiasi compenso variabile per la gestione del FIA interessato; e b) il compenso ricevuto dal personale più rilevante del GEFIA è soggetto a meccanismi di restituzione fino alla liquidazione del FIA interessato».



### Focus: Una tantum di retention

Inoltre, a uno stesso membro del personale possono essere riconosciuti più *retention bonus* (ad esempio, un *retention bonus* individuale e uno derivante da un piano collettivo) in casi eccezionali e opportunamente giustificati, prevedendo che il pagamento dei *retention bonus* avvenga in momenti diversi e purché sussistano ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi.

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.

Disp.  
Traep.

### 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, Sanpaolo Invest e IWPI è previsto un Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 (vedi paragrafo 4.8.3);
- per i Consulenti Finanziari non dipendenti di nuovo ingresso delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest, IWPI e Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB) una specifica componente non ricorrente è prevista nell'ambito dell'offerta di reclutamento (vedi *Focus* di seguito).

### Focus: Offerta di reclutamento per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest, IWPI e Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB)

Il reclutamento di nuovi Consulenti Finanziari è da sempre uno dei pilastri della crescita e dello sviluppo delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest, IWPI e ISPB.

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 l'acquisizione e 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 o trimestrali determinati di norma per fascia di portafoglio, nel primo trimestre in funzione del potenziale commerciale del Consulente Finanziario reclutato e successivamente della Raccolta Netta effettivamente conseguita nel trimestre precedente.

### Focus: Offerta di reclutamento per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest, IWPI e Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB)

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 4.2), 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 up-front;
- sia superiore alla "soglia di materialità"<sup>19</sup> 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 tutte le quote di Bonus sono in ogni caso subordinate alla verifica delle condizioni di attivazione, del cancello di conformità<sup>20</sup>, condizioni di accesso individuale e condizioni di malus.

Infine, 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 dei Global Advisor

Per quanto riguarda la remunerazione variabile dei Global Advisor, questa è costituita dalla quota di Premio Variabile di Risultato (vedi paragrafo 4.4.7) assegnato in quanto lavoratore subordinato part-time operante nelle Filiali della rete Banca dei Territori. La remunerazione non ricorrente è invece rappresentata dalle provvigioni di avviamento (prevista unicamente per il primo anno dall'ingresso), dalla premialità sui comportamenti e dalla premialità sull'acquisizione (prevista a partire dal secondo anno dall'ingresso). Inoltre, tra le componenti non ricorrenti della remunerazione, è previsto un Sistema Incentivante a supporto della crescita del risparmio gestito nella rete Banca dei Territori che include KPI di natura economico-finanziaria rappresentati dall'incremento del risparmio gestito e KPI non finanziari che prevedono misure che orientano i comportamenti verso il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela, la riduzione dei rischi operativi e la fruizione di specifici corsi di formazione.

<sup>19</sup> Con specifico riferimento a ISPB, nel caso in cui l'importo sia superiore alla "soglia di materialità" la quota intermedia sarà corrisposta per un terzo up-front e per due terzi su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni.

<sup>20</sup> Si intendono gli indicatori di presidio della qualità della relazione con la clientela in ambito MIFID e Antiriciclaggio, come declinati nei documenti che ne disciplinano l'operatività. Nel dettaglio, il mancato raggiungimento delle soglie minime definite per ciascuno degli indicatori preclude la corresponsione delle quote di Bonus.

Infine, per quanto riguarda gli Agenti in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) di Prestitalia, la remunerazione non ricorrente è costituita dal premio di qualità coordinamento previsto al fine di incentivare l'attività di coordinamento e supervisione del gruppo di Agenti che operano nell'area di competenza<sup>21</sup>.

#### 4.4 Il Pay mix retributivo

R. 27

##### 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.
- 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 applicati ai 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, cui è assegnato un cap del 33% della remunerazione fissa;
- dei ruoli assimilati alle Funzioni Aziendali di Controllo e dei Responsabili della Funzione Risorse Umane di Gruppo, cui è assegnato un cap del 60% 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%<sup>22</sup> 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, Bosnia-Erzegovina, 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 (le filiere del Private Banking, 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 delle strutture di Institutional Clients, la struttura Corporate Finance & Advisory, la struttura Syndication & Risk Sharing, i Global Relationship Manager delle strutture Global Corporate e Institutional Clients, i Responsabili dei Desk Corporate e Financial Institutions di determinate filiali (ex Hub) presenti nella struttura IMI CIB International Network nonché, nell'ambito del Network di Všeobecná Úverová Banka (VUB), i Mortgage Specialists, i Magnifica Relationship Managers e i Premium Relationship Managers ;
- i Consulenti Finanziari non dipendenti destinatari di offerte di reclutamento al fine di attrarre dal mercato nuove risorse fondamentali per la crescita e lo sviluppo delle Reti in quanto questi incidono significativamente sulla raccolta netta totale media annua del Gruppo.

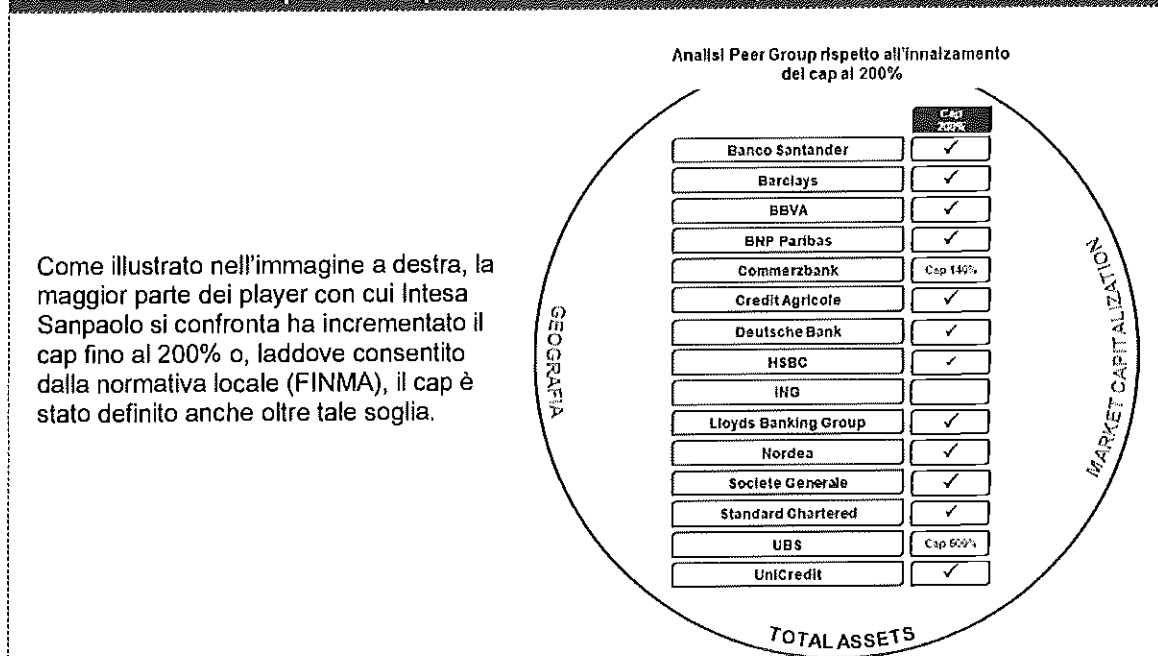
<sup>21</sup> Si precisa che il premio è subordinato alla verifica delle condizioni di attivazione a livello di Gruppo (vedi paragrafo 5.1) nonché all'assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo a livello di Società.

<sup>22</sup> Conformemente alla facoltà accordata dalla CRD e da Banca d'Italia.

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.

Le risorse del Gruppo cui si applica complessivamente l'innalzamento del cap sono circa 3.760, di cui 493<sup>23</sup> sono Risk Taker di Gruppo<sup>24</sup>.

#### Focus: Analisi di competitività rispetto all'introduzione del cap del 200%



#### 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 di tali Sistemi:
  - da una parte, correla top-down le risorse destinate alla quota maggioritaria del bonus pool ("bonus pool ex RCL") ad un indicatore di Gruppo specifico, attualmente identificato nel Risultato Corrente Lordo; e
  - dall'altra, prevede l'autofinanziamento di una quota (minoritaria) del bonus pool attraverso una percentuale dalle commissioni generate dai dipendenti delle reti nell'ambito delle attività di Wealth Management & Protection ("bonus pool ex commissioni")<sup>25</sup>;
- 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 di Gruppo 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;

<sup>23</sup> Dato aggiornato al 31 dicembre 2023.

<sup>24</sup> Dal numero complessivo dei Risk Taker di Gruppo identificati per l'anno 2023, 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, Bosnia-Erzegovina, Moldavia e Romania poiché la normativa del paese non consente l'innalzamento del cap oltre il 100%.

<sup>25</sup> Si precisa che tale principio trova applicazione anche per i Consulenti Finanziari non dipendenti in quanto, in analogia con le modalità definite per il bonus pool ex commissioni a livello di Gruppo, i Sistemi di Incentivazione dei Consulenti Finanziari si autofinanziano attraverso una percentuale dei ricavi lordi realizzati dalla Società cui appartengono.

**Focus: Rispetto della normativa prudenziale (vedi paragrafo 4.1)**

- 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, dal 2019 in conformità con la facoltà accordata delle Disposizioni di Vigilanza, 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 rapporto sono circa 348 di cui 4 Risk Taker di Gruppo e 34 soggetti individuati come personale più rilevante per le singole Società<sup>26</sup>. Si sottolinea inoltre che tale innalzamento del cap non riguarda il Risk Taker Apicale di Gruppo della Divisione Asset Management.

Per tale filiera di personale l'applicazione del rapporto fino a 4:1 è motivata dall'esigenza di favorire la crescita internazionale nel Wealth Management e di attrarre e trattenere risorse chiave sia nei Paesi esteri sia nel mercato domestico italiano a fronte, da una parte, dell'assenza di vincoli regolamentari al cap e, dall'altra, dell'aumento della pressione competitiva.

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.

<sup>26</sup> Tali dati sono aggiornati al 31 dicembre 2023.

#### 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.  
Trasp.  
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 prudente	<p><b>Gate e Funding</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il <b>bonus pool</b> 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)</li> <li>Il <b>livello di funding del bonus pool</b> a livello di Gruppo (quantum) è definito, verificate le condizioni di attivazione <ul style="list-style-type: none"> <li>per una quota maggioritaria in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti (RCL di Gruppo) - c.d. "bonus pool ex RCL"</li> <li>per una quota (comunque minoritaria) in funzione delle commissioni generate dai dipendenti delle reti nell'ambito delle attività di Wealth Management &amp; Protection - c.d. "bonus pool ex commissioni" (vedi par. 4.5.2)</li> </ul> </li> </ul>
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	<p><b>SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE</b></p> <p>Sistema di incentivazione per i Risk Taker e il Middle Management del Gruppo (vedi par. 4.5.3)</p> <p>Specifiche iniziative di incentivazione (vedi par. 4.5.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Non-Performing Loans</li> <li>Sistema incentivante progettualità strategiche - Insurance</li> </ul>
		<p><b>SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER BUSINESS SEGMENT (vedi par. 4.5.4)</b></p> <p>Private Banking Network Italia    Advisory Privato    Relationship Manager Network Estero    Consulenti Finanziari    Investment Management    Sales Extra Captive    <b>Banche Estere Network</b>    Insurance Client Advisor</p>
BONUS PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/monitoraggio degli effetti dell'azione manageriale nel tempo	<p><b>Condizioni di accesso individuali</b></p> <p>La mancata verifica delle condizioni di accesso individuali comporta la non corrispondenza del bonus e annulla la liquidazione delle quote differite da erogare nell'anno (vedi par. 4.5.5)</p>
		<p><b>Malus condition</b></p> <p>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)</p>
		<p><b>Claw-back</b></p> <p>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)</p>

<sup>1</sup> Per completezza si rappresentano anche i Sistemi Incentivanti specifici del Network delle Banche Estere che sono gestiti localmente con un meccanismo di funding bottom up e non finanziari dal bonus pool di Gruppo

#### 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, prevedendo per la popolazione dell'Investment 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 confermato 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). Inoltre, ai Private Banker della rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking è altresì assegnato un KPI, avente natura di "gate", che misura la frequenza e il superamento del test finale di un corso di formazione su tematiche ESG.

##### 4.5.1 Condizioni di attivazione dei Sistemi Incentivanti annuali (Gate)

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.

R: 27

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:

Condizioni di solidità patrimoniale	Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio	$\geq$	Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo
	Coefficiente di leva finanziaria	$\geq$	
	Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL)	$\geq$	Early Warning previsto dal RAF di Gruppo
	Verifica dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza		
Condizione di liquidità	Net Stable Funding Ratio (NSFR)	$\geq$	Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo
Condizione di sostenibilità	Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo	$\geq$	Ø

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 sono soggetti ad un'ulteriore condizione di attivazione:

Condizione di liquidità	Liquidity Coverage Ratio (LCR)	$\geq$	Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo
-------------------------	--------------------------------	--------	--

Si precisa che:

- per quelle Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale (CET1 o Total Capital, coefficiente di leva finanziaria, MREL e verifica dell'esito dell'ICAAP 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 e dell'eventuale Sub-holding di appartenenza. Inoltre, in linea con quanto previsto a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, anche per i Risk Taker Apicali delle Sub-holding e Legal Entity bancarie significative è prevista l'ulteriore condizione di attivazione relativa al LCR almeno pari al limite previsto nel RAF della Sub-holding o della Legal Entity;
- 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

##### Determinazione del bonus pool di Gruppo

Tutti i Sistemi Incentivanti annuali per il personale del Gruppo sono finanziati da un meccanismo strutturato di bonus pool che ne garantisce la sostenibilità finanziaria.

In particolare, il bonus pool di Gruppo si compone delle due seguenti quote:

- una quota maggioritaria correlata all'andamento di un indicatore economico di Gruppo, rappresentato dal Risultato Corrente Lordo di Gruppo<sup>27</sup>, destinata a finanziare la maggior parte dei Sistemi di Incentivazione annuali del Gruppo e il PVR (c.d. "bonus pool ex RCL");
- una quota (comunque minoritaria) autofinanziata in quanto determinata come percentuale dalle commissioni generate dai dipendenti delle reti nell'ambito delle attività di Wealth Management & Protection (c.d. "bonus pool ex commissioni"). Tale quota è destinata a finanziare solo quei Sistemi di Incentivazione deterministici che prevedono obiettivi che per almeno una parte significativa sono collegati - direttamente o indirettamente - alla generazione di commissioni.

##### Focus: Bonus pool ex RCL

R. 27

Il funding del bonus pool ex RCL a livello di Gruppo è definito con un approccio top down e determinato in funzione del livello di Risultato Corrente Lordo.

In particolare, la quota di Risultato Corrente Lordo destinata a finanziare il bonus pool ex RCL 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.

##### Meccanismo di sizing

Verificate le condizioni di attivazione richieste dal Regolatore, il bonus pool ex RCL 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, verificate le condizioni di solidità e liquidità, 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 ex RCL cd. "Buffer 1", ma è comunque preclusa la corresponsione dei premi ai Risk Taker Apicali di Gruppo, indipendentemente dalla valutazione di performance conseguita;
- Risultato Corrente Lordo negativo, si rende disponibile una quota di bonus pool ex RCL cd. "Buffer 2" di entità significativamente inferiore al "Buffer 1", ma si preclude la corresponsione dei premi - oltre che ai Risk Taker Apicali di Gruppo - anche agli altri Risk Taker e al Middle Management (i.e. sono pagati solo i premi dei Professional best performer).

##### Declinazione per Divisione / Area di Governo

Il bonus pool ex RCL 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 ex RCL 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 ex RCL attribuito a inizio anno (una volta attivato il Gate di Gruppo); invece, la quota parte di bonus pool

<sup>27</sup> i.e. Risultato Corrente Lordo di Intesa Sanpaolo a livello di Bilancio Consolidato.



### Focus: Bonus pool ex RCL

ex RCL della Divisione che non superasse la Soglia di accesso può essere riallocato tra le altre Divisioni / Area di Governo che avessero superato la propria Soglia<sup>28</sup> (bonus pool ex RCL "aggiuntivo").

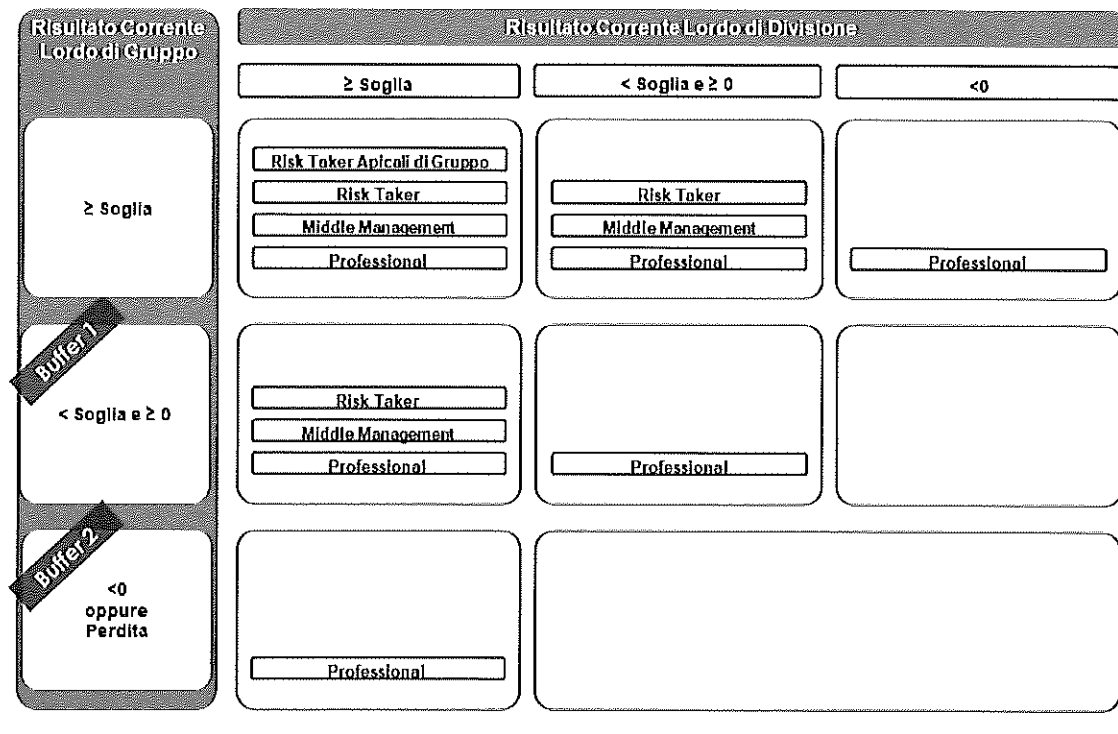
Infine, sussistono limitazioni ai cluster di popolazione eligibile ai Sistemi di Incentivazione annuali nei casi particolari in cui, verificate positivamente le condizioni di solidità e di liquidità di cui al paragrafo precedente, il Risultato Corrente Lordo di Divisione non superi la Soglia di accesso.

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 di Gruppo 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 di Gruppo - anche agli altri Risk Taker di Gruppo, dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity, nonché 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 ai Risk Taker di Gruppo, dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity, (inclusi gli Apicali) nonché al Middle Management della Divisione (i.e. sono eligibile solo i Professional best performer).

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.



<sup>28</sup> Per le Aree di Governo la Soglia di accesso coincide con quella di Gruppo.

### Focus: Bonus pool ex commissioni

Il funding del bonus pool ex commissioni a livello di Gruppo è definito con un approccio bottom up e l'ammontare del bonus pool destinato a finanziare ciascuno dei Sistemi di Incentivazione deterministici – che si basano su Performance Scorecard e prevedono un collegamento matematico tra punteggio e premio oppure una correlazione diretta tra risultati di business e premio – è determinato in funzione delle commissioni generate dalla specifica rete commerciale.

L'ammontare può essere determinato, in funzione delle caratteristiche del modello commerciale adottato, secondo due differenti criteri. Nel dettaglio, laddove il modello commerciale preveda l'organizzazione della rete in filiali/team, l'ammontare è calcolato complessivamente a livello di rete/segmento e la percentuale di commissioni destinata a finanziare il Sistema è definita in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di budget delle commissioni a livello di rete/segmento e si incrementa progressivamente a partire dal superamento del livello soglia (i.e. l'obiettivo minimo di commissioni che, ancorché inferiore al budget, è ritenuto accettabile) fino ad un massimo (cap) predefinito. Viceversa, nei casi in cui la rete non è organizzata in filiali/team, il premio è finanziato individualmente sulla base di una specifica formula.

R. 27.

### Focus: Funding dei Sistemi di incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria non dipendenti

I Sistemi di Incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria non sono finanziati dal bonus pool di Gruppo in quanto non dipendenti ma liberi professionisti con mandato di agenzia<sup>29</sup>. Tali Sistemi, in analogia con le modalità definite per il bonus pool ex commissioni a livello di Gruppo, si autofinanziano in quanto la remunerazione non ricorrente di tali categorie di personale è rappresentata da provvigioni definite come percentuale dei ricavi lordi realizzati dalla Società cui appartengono.

### Meccanismi di correzione del bonus pool per i rischi

Le due suddette quote del bonus pool di Gruppo (i.e. bonus pool ex RCL e bonus pool ex commissioni) – determinate secondo le regole descritte nel paragrafo precedente – sono soggette all'applicazione di meccanismi di correzione ex-ante per i rischi.

In particolare, al fine di rafforzare la coerenza dei Sistemi Incentivanti con la Risk Tolerance di Gruppo è previsto un meccanismo correttivo collegato ai rischi non finanziari (i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Integrated Risk Assessment) definiti nel RAF a livello di Gruppo e/o di Divisione.

### Focus: Meccanismo correttivo per i rischi non finanziari

Il meccanismo correttivo del bonus pool per i rischi non finanziari prevede con riferimento:

- al rischio legato alle Perdite Operative, sia a livello di Gruppo che di Divisione, una decurtazione del 10% in caso di superamento del limite "hard" fissato nel RAF;
- all'Integrated Risk Assessment, calcolato sia a livello di Gruppo che di Divisione, una decurtazione differenziata a seconda del livello di rischio residuo attribuito (i.e. decurtazione del 10% in caso di rischio residuo equivalente al 4° livello o del 5% in caso di rischio residuo equivalente al 3° livello).

Con riferimento al bonus pool ex RCL il meccanismo correttivo è applicato:

- a livello di Gruppo ovvero in caso di mancato rispetto dei limiti connessi ai rischi non finanziari definiti per il Gruppo è prevista una riduzione massima del 20% dell'ammontare maturato complessivamente in funzione del livello di raggiungimento del Risultato Corrente Lordo di Gruppo rispetto a quanto previsto a budget;
- a livello di Divisione ovvero in caso di mancato rispetto dei limiti connessi ai rischi non finanziari definiti per ciascuna Divisione è prevista una riduzione massima del 20% della quota di bonus pool ad essa allocata.

Il bonus pool ex commissioni è invece soggetto all'applicazione di tale meccanismo unicamente a livello di Divisione considerato che, come sopra rappresentato, gli ammontari destinati a finanziare i Sistemi di Incentivazione sono direttamente collegati alle commissioni generate da ciascuna rete commerciale.

<sup>29</sup> Si precisa che sono inclusi i Sistemi di Incentivazione destinati al personale appartenente alla Rete della Divisione Banca dei Territori e della Divisione Private Banking quando opera come lavoratore autonomo (i.e. consulente finanziario per svolgere l'"offerta fuori sede").

#### **Focus: Meccanismo correttivo per i rischi non finanziari**

Pertanto, in caso di mancato rispetto dei limiti connessi ai rischi non finanziari definiti per ciascuna Divisione è prevista una riduzione massima del 20% dell'ammontare destinato a finanziare il Sistema della rete commerciale appartenente alla Divisione stessa.

Inoltre, al fine di rafforzare il collegamento con le metriche di Pillar 2 è previsto un meccanismo correttivo in funzione del grado di scostamento dal livello target di EVA (*Economic Value Added*) Economica definito a livello di Divisione.

#### **Focus: Meccanismo correttivo collegato a EVA Economica**

Il meccanismo correttivo collegato al target di EVA Economica opera a livello di Divisione come demoltiplicatore del bonus pool in caso di sfioramento del target oltre ad un certo livello di *tolerance*. In particolare, è prevista la riduzione del bonus pool del 10% nel caso di mancato rispetto del 90% del target di EVA Economica assegnato a budget per la Divisione.

Il suddetto meccanismo con riferimento al bonus pool ex RCL è applicato alla quota allocata a livello di Divisione; mentre per quanto riguarda il bonus pool ex commissioni il meccanismo è applicato all'ammontare destinato a finanziare il Sistema della rete commerciale appartenente alla Divisione che non ha rispettato il target previsto<sup>30</sup>.

#### **Focus: Meccanismi correttivi del bonus pool dei Sistemi di incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria non dipendenti**

Il bonus pool dei Sistemi di Incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria è soggetto all'applicazione del meccanismo correttivo per i rischi non finanziari (i.e. Perdite Operative, Integrated Risk Assessment) a livello di Divisione. Pertanto, in caso di mancato rispetto dei limiti connessi ai rischi non finanziari definiti per la Divisione di appartenenza il bonus pool destinato a finanziare il Sistema è ridotto per quanto riguarda gli Agenti fino ad un massimo del 20% e per i Consulenti Finanziari delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI fino all'azzeramento.

Inoltre, con riferimento ai Sistemi di incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria non dipendenti che operano nella Divisione Private Banking, in considerazione del collegamento diretto tra l'attività da loro svolta e le determinanti dell'EVA Economica, al bonus pool è applicato il meccanismo correttivo collegato al target di tale indicatore. In particolare, è prevista la riduzione del bonus pool del 10% nel caso di mancato rispetto del 90% del target di EVA Economica assegnato a budget per la Divisione.

#### **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 Management 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 che:

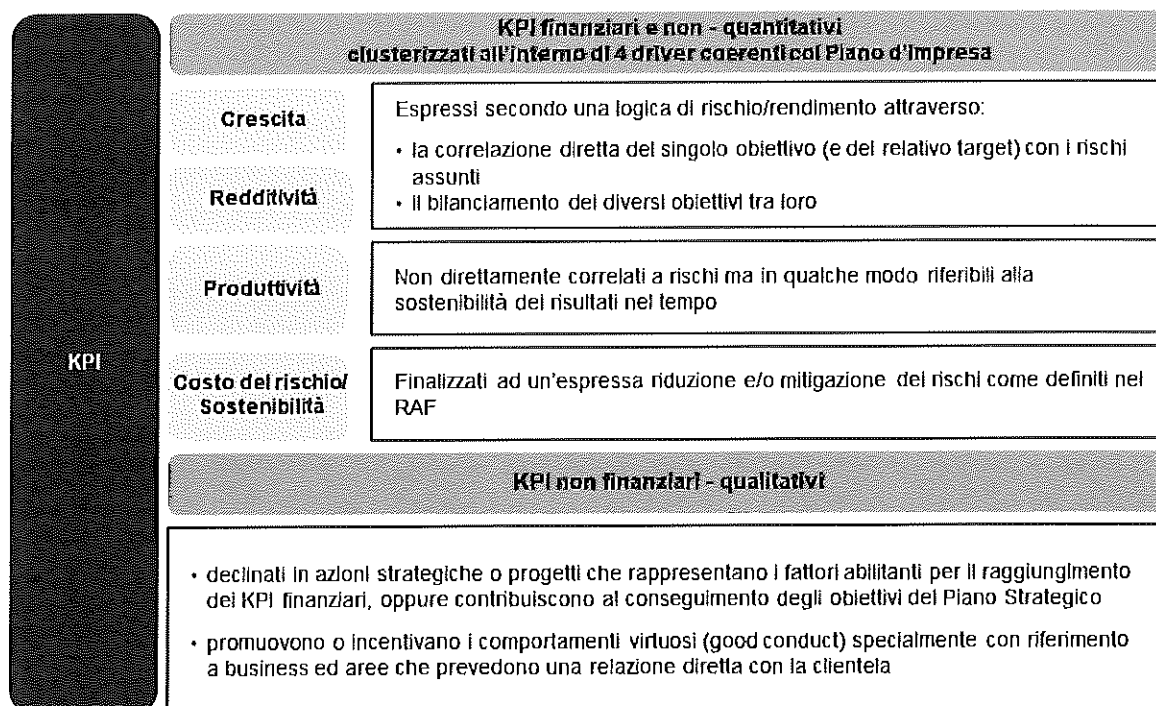
- per i Risk Taker e il Middle Management con title di Senior Director nelle Funzioni di Business, Governance e nelle Funzioni Aziendali di Controllo e con title di Head of<sup>31</sup> nelle sole Funzioni di Business, sono gestite tramite il sistema denominato Managers' Performance Accountability (MAP);
- per il Middle Management con title di Head of nelle Funzioni di Governance e di Controllo<sup>32</sup>, sono gestite tramite il sistema denominato aHead.

Le Performance Scorecard dei Risk Taker e del Middle Management (i Senior Director di tutte le Funzioni e gli Head of delle sole Funzioni di Business) prevedono sia KPI di natura economico-finanziaria, sia KPI non finanziari.

<sup>30</sup> Tale meccanismo non è applicato al bonus pool ex commissioni destinato a finanziare il Premio di Eccellenza del PVR destinato alla rete Banca dei Territori.

<sup>31</sup> Inclusi gli Head of di alcune aree funzionali del Gruppo.

<sup>32</sup> Inclusi i Responsabili che ricoprono ruoli analoghi agli Head Of.



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 il 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.

**Focus: Esempi di KPI quali-quantitativi contenuti nelle Performance Scorecard per i Risk Taker e il Middle Management (i Senior Director di tutte le Funzioni e gli Head of delle sole Funzioni di Business)**

KPI	KPI finanziari e non - quantitativi	
	<b>Crescita</b>	Raccolta Netta, Erogazioni medio lungo termine + Nuovi acquisti di attività fiscali, Risultato Gestione Assicurativa Danni
	<b>Redditività</b>	PON/RWA medi, Ricavi/Masse, Risultato Gestione Assicurativa Totale/Riserve Matematiche
	<b>Produttività</b>	Cost/income, Riduzione costi operativi, Full Combined ratio
	<b>Costo del rischio/ Sostenibilità</b>	NPL ratio lordo, Concentration Risk, Flussi lordi di crediti da bonis a NPE, Perdite Operative/PON, Massimizzazione di livelli obiettivo di LCR, Riduzione dei fattori di rischio in ambito salute e sicurezza sul lavoro
	KPI non finanziari - qualitativi	
	<b>Qualità Manageriali</b>	Risk Culture - Promozione di consapevolezza rispetto ai rischi «emergenti» (per le Funzioni Aziendali di Controllo)
<b>Azioni Strategiche/ Progetti</b>	ESG, Crescita nel Wealth Management & Protection, Sviluppo business internazionale, Digital transformation	

Le Performance Scorecard per tutti i Risk Taker e il Middle Management (i Senior Director di tutte le Funzioni e gli Head of delle sole Funzioni di Business) 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 2024, in continuità con i precedenti esercizi, è stato assegnato come KPI di Gruppo l'Utile Netto. Inoltre, nelle Aree di Governo del Gruppo, per i Risk Taker e i riporti diretti del Chief, è stato altresì previsto l'obiettivo di minimizzazione del Cost/Income di Gruppo;
- **sezione di Struttura**, contenente KPI finanziari e non di natura quantitativa 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 non finanziaria – 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 driver definiti ex-ante che orientano il giudizio ex-post e/o soggetta alla valutazione da parte del Responsabile. Per il 2024, in continuità con i precedenti esercizi, è stato assegnato come KPI trasversale di Gruppo "Environmental, Social and Governance (ESG)", individuato tra le azioni strategiche. Inoltre, per le Funzioni Aziendali di Controllo, per il 2024, 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 al cambiamento climatico e 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.

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, coerentemente con l'impegno di rafforzare la propria leadership nella sostenibilità sociale, culturale e ambientale anche in coerenza con il Piano d'Impresa 2022-2025 nonché in linea con le previsioni del Regolamento UE 2019/2088, in continuità dal 2020, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha deciso di prevedere tra gli obiettivi di azione strategica che verranno assegnati a tutto il management un KPI specifico "ESG".

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 o Gruppo Sub-consolidante/Legal Entity, in modo da valorizzare gli ambiti di azione delle singole strutture del Gruppo. Più in particolare:

- a livello di Gruppo è valutata la presenza di Intesa Sanpaolo negli indici di sostenibilità di società specializzate;
- a livello di Area di Governo/Divisione o Gruppo Sub-consolidante/Legal Entity sono valutati:
  - progetti/azioni specifiche in ambito ESG quali, ad esempio: sviluppo dei volumi di impiego in logica ESG (Sustainable Loans e Mutui Green), riduzione delle esposizioni sui settori a rischio ESG, crescita dei Sustainable Investments attraverso l'aumento dell'incidenza % degli AuM presenti su prodotti di Risparmio Gestito classificati come art. 8 e 9 ai sensi del Regolamento UE 2019/2088, riduzione emissioni di CO<sub>2</sub> del Gruppo;
  - il raggiungimento degli impegni di Diversity & Inclusion declinati in linea con i Principi di Gruppo in tale ambito.

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 per i Risk Taker e il Middle Management (i Senior Director in tutte le Funzioni e gli Head of delle sole Funzioni di Business)**

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 delle Funzioni di Business e Governance e Middle Management (i Senior Director in tutte le Funzioni e gli Head of delle sole Funzioni di Business)**

Driver Strategico/KPI		Range di peso sulla Performance Scorecard	
		BUSINESS	GOVERNANCE
Obiettivi di Struttura Finanziari – quantitativi	Crescita	45% - 55%	40% - 50%
	Redditività		
	Produttività		
	Costo del rischio / Sostenibilità		
Obiettivi di Gruppo Finanziari e di struttura	Utile Netto	10%	20%
	Cost/Income (Aree di Governo di Gruppo: Risk Taker di Gruppo e riporti diretti del Chief)		
Obiettivi non Finanziari – qualitativi	ESG	15%	15% - 20% <sup>2</sup>
	Altre qualità manageriali (eventuali)	30% - 20%	25% - 10%
	Azioni Strategiche/ Progetti – coerenti con il Piano d'Impresa e misurati o attraverso parametri quantitativi o in base ai driver strategici		

(1) I KPI finanziari – quantitativi sono coerenti con le direttive strategiche del Piano d'Impresa e sfidanti in relazione al budget che, di norma, ne costituisce il livello target  
 (2) per il CFO e il Responsabile della Direzione Centrale Strategic Initiatives and Social Impact in quanto responsabili della Cabina di Regia ESG

**Risk Taker e Middle Management (limitatamente ai Senior Director) 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 di Struttura non Finanziari – qualitativi	Produttività	45% - 70%
	Costo del rischio / Sostenibilità	
Obiettivi di Gruppo – Finanziari e di struttura	Redditività	Non previsto obiettivo economico-finanziario di gruppo
	ESG	15%
Obiettivi non Finanziari – qualitativi	Risk Culture - Promozione di consapevolezza a tutti i livelli dell'organizzazione rispetto ai rischi «emergenti» <sup>1</sup> con particolare focus rispetto a quelli connessi al cambiamento climatico e all'innovazione tecnologica attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione	10% - 15%
	Altre qualità manageriali (eventuali)	30% - 0% <sup>2</sup>
	Azioni Strategiche/ Progetti – coerenti con il Piano d'Impresa e misurati o attraverso parametri quantitativi o in base ai driver strategici	

(1) per Area di Governo Chief Compliance Officer, Area di Governo Chief Risk Officer e Chief Audit Officer  
 (2) per il Dirigente Preposto, a cui non è assegnato il KPI "Risk Culture", il peso massimo è pari al 35%

**Focus: Il Sistema di Incentivazione 2024 per il Consigliere Delegato e CEO**

Si riporta di seguito la Performance Scorecard del Consigliere Delegato e CEO, indicando, per ciascun KPI finanziario - quantitativo, il livello target di riferimento e, per i KPI non finanziari di natura qualitativa, i driver di valutazione ex-ante.

	Driver Strategico	KPI	Peso (%)	Livello Soglia	Livello target	Livello massimo
<b>OBIETTIVI DI GRUPPO</b>	Redditività	Utile netto (mld)	20%	100% del risultato dell'anno precedente	Budget	125% del risultato dell'anno precedente
		PON / RWA medi	20%	88% del risultato dell'anno precedente	Budget	117% del risultato dell'anno precedente
	Produttività	Cost / Income	20%	102% del risultato dell'anno precedente	Budget	97% del risultato dell'anno precedente
	Costo del rischio	NPL ratio Lordo	10%	120% del risultato dell'anno precedente	Budget	109% del risultato dell'anno precedente
<b>OBIETTIVI NON FINANZIARI – QUALITATIVI (PERIMETRO DI GRUPPO)</b>	Azioni Strategiche da Piano 2022-2025	ESG	15%	Valutazione sulla base dei seguenti driver: 1. Presenza di Intesa Sanpaolo negli indici di sostenibilità di società specializzate (n. presenze) 2. Promozione di un ambiente di lavoro inclusivo attraverso l'individuazione e attuazione di azioni gestionali mirate, con un focus particolare sul rispetto degli impegni in termini di equità di genere assegnati a ciascuna Divisione/Area di Governo: • 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 Sviluppo degli impieghi in logica ESG (€) o Definizione del target per la riduzione delle emissioni finanziate sugli ulteriori settori prioritari o Riduzione delle esposizioni sui settori a rischio ESG (€) o Completamento del ESG Credit Framework • Sustainable Investments: Incidenza investimenti ESG sul totale AuM (%) • Iniziative per l'orientamento e l'occupabilità giovanile		
		Trasformazione digitale del Gruppo	15%	Valutazione sulla base dei seguenti driver: 1. Sviluppo Isybank: acquisizione nuovi clienti e indice di soddisfazione clienti 2. Progetto Isytech: avanzamento complessivo del piano del forward-fit 3. 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 2022-2025 – Incremento YoY 4. Accelerazione della trasformazione digitale in logica Cloud-ready		

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, a fronte di un punteggio complessivo della scheda di performance pari:



**Focus: Il Sistema di Incentivazione 2024 per il Consigliere Delegato e CEO**

- all'80%, il premio maturabile è pari al 30% della remunerazione fissa;
- al 100% (target), il premio maturabile è pari al 100% della remunerazione fissa;
- al 120% (cap), il premio maturabile è pari al 200% della remunerazione fissa, dedotta la quota di competenza dell'anno derivante dal Piano Performance Share.

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.

**Focus: La struttura della Performance Scorecard del Middle Management con title di Head of nelle Funzioni di Governance e nelle Funzioni Aziendali di Controllo**

Le Performance Scorecard del Middle Management con title di Head of nelle Funzioni di Governance e nelle Funzioni Aziendali di Controllo prevedono KPI di natura quantitativa e qualitativa e una struttura tripartita articolata come segue:

- **sezione di struttura** (peso 30%-50%), contenente KPI coerenti con i driver strategici relativi alla produttività e al costo del rischio/sostenibilità, con particolare riferimento alle seguenti categorie: processi/attività, progetti/iniziative, presidio costi e presidio rischi;
- **sezione trasversale** (peso 10%), contenente un KPI condiviso a livello di Gruppo/Area di Governo / Divisione;
- **sezione qualitativa** (peso 40%-60%), contenente indicatori manageriali connessi alle competenze del modello di leadership del Gruppo.

L'importo complessivamente spettante è attribuito annualmente in base alla valutazione dei risultati della scheda di performance individuale<sup>33</sup> 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 di Gruppo (in coerenza con la modalità di calcolo prevista per il Consigliere Delegato e CEO), si basa sul cosiddetto "ranking" per gli altri Risk Taker di Gruppo ed è collegato alla valutazione dei risultati per i Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity, nonché per il Middle Management.

Inoltre, sono previsti meccanismi correttivi del premio maturato in base al livello di raggiungimento dei KPI a fronte di un'assunzione eccessiva dei rischi che agiscono come demoltiplicatori del premio stesso.

<sup>33</sup> Si precisa che le schede di performance individuale con punteggio inferiore al livello minimo (i.e. 75% per il Middle Management con title di Head of nelle Funzioni di Governance e nelle Funzioni Aziendali di Controllo, 80% per i Risk Taker delle Funzioni di Business e Governance e il Middle Management con title di Senior Director e con title di Head of limitatamente alle Funzioni di Business, 90% per i Risk Taker e il Middle Management con title di Senior Director nelle Funzioni Aziendali di Controllo e i ruoli assimilati) non consentono, in nessun caso, l'assegnazione del premio.

Si riporta di seguito uno schema sinottico di tali meccanismi:

Rischio	Destinatari	Limiti rilevanti e trigger event	% decurtazione premio
Rischio residuo	Risk Taker (RT) - inclusi gli Apicali di Gruppo - e Middle Management (MM)	Rilevazione di rischio residuo a livelli medio alti/alti (Q-factor)	max -20%
Capital Adequacy	RT Apicali di Gruppo di Business e Governance	Mancato raggiungimento del target di CET I previsto nel RAF di Gruppo	-10%
		Superamento del limite soglia di Early Warning previsto nel RAF di Gruppo	-20%
Stability of profits	RT Apicali di Gruppo non di Business, Responsabili delle Direzioni Centrali a riporto del CEO e Responsabili delle strutture a riporto dei suddetti Soggetti	Mancato raggiungimento di un predeterminato target di contenimento del livello dei costi operativi fissato a budget	max -20%
Rischio di mercato	RT di Gruppo <sup>1</sup> e MM di Business	Relativamente al VAR per la linea del trading: 1. Superamento dei limiti attribuiti alle Strutture tramite drill-down del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-15% RT Gruppo identificati per VAR -10% per gli altri RT di Gruppo e per MM
	RT di Gruppo <sup>1</sup> di Business	Relativamente al VAR Held to Collect and Sale (HTCS) 1. Superamento dei limiti attribuiti alle Strutture tramite drill-down del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
	RT di Gruppo <sup>1</sup> di Business	Superamento dei limiti relativi alla riserva Accumulated Other Comprehensive Income (AOCI) attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft fissato nel RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-20%
Rischio settore pubblico Italia	RT di Gruppo <sup>1</sup> di Business	Superamento dei limiti relativi ai titoli governativi Italia classificati come Held to Collect (HTC) attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft fissato nel RAF di Gruppo	-10%
Rischio di tasso di interesse	RT di Gruppo <sup>1</sup> di Business	Superamento dei limiti della Gestione Ordinaria del Banking Book sulla sensitivity del Valore Economico dell'Equity ("ΔEVE") attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft previsto nel RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
	RT di Gruppo <sup>1</sup> di Business	Superamento dei limiti del Portafoglio HTCS assegnato alle principali società del Gruppo quale quota parte del suddetto limite consolidato "ΔEVE", attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft previsto nel RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
	RT di Gruppo <sup>1</sup> di Business	Superamento dei limiti consolidati sulla sensitivity del margine di interesse (NI), attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft previsto nel RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
Rischio condotta	RT, inclusi gli Apicali di Gruppo, e MM	Mancato rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria	-10%

<sup>1</sup>ivi incluso il Deputy del Responsabile della Divisione di Business MM CIB identificato come Risk Taker Apicale di Gruppo

#### 4.5.3.1. 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 performance<sup>34</sup>.

#### 4.5.3.2. 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<sup>35</sup>.

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 (interne ed esterne) 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 di investimento 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.

Si precisa che i premi derivanti da tali specifiche iniziative di incentivazione sono soggetti all'applicazione del demoltiplicatore connesso al Rischio di condotta come descritto nel paragrafo 4.5.3

Di seguito una sintesi delle principali iniziative di incentivazione presenti nel Gruppo<sup>36</sup>:

<sup>34</sup> Elevato al 75% nel caso particolare di Risk Taker appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo in ragione dei livelli contenuti nei premi spettanti a tali Funzioni.

<sup>35</sup> Si precisa che le specifiche iniziative di incentivazione per categorie di personale e segmenti di business non sono in generale destinate ai Risk Taker di Gruppo, ad eccezione del Sistema di Incentivazione dei Relationship Manager delle Reti commerciali internazionali della Divisione Private Banking e del Sistema di Incentivazione dei Consulenti Finanziari non dipendenti.

<sup>36</sup> Per quanto riguarda i Sistemi Incentivanti destinati agli agenti operanti nella Divisione Banca dei Territori (i.e. Sistema Incentivante a supporto della crescita del risparmio gestito nella rete Banca dei Territori destinato ai Global Advisor della Banca dei Territori e premio di qualità coordinamento destinato al Team Leader di Prestitalia) si rinvia al paragrafo 4.3.2.

Sistema di Incentivazione per cluster di popolazione	Beneficiari	Principali caratteristiche
Non-Performing Loans	<p>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>	<p><b>Finalità:</b> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi di riduzione del NPL ratio lordo previsti dal Piano 2022-2025 richiesto dall'Autorità al Gruppo senza oneri per gli Azionisti.</p> <p><b>Meccanismo di determinazione del premio:</b> Premi individuali differenziati per ruolo e tipologia di contributo al Piano.</p> <p><b>Condizioni di performance:</b> 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 incentivante progettualità strategiche - Insurance	<p>Team operativi delle aree di supporto al business delle Compagnie del Gruppo Assicurativo</p>	<p><b>Finalità:</b> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano d'Impresa per la Divisione Insurance attraverso l'orientamento dei comportamenti degli individui, anche appartenenti a strutture organizzative differenti, verso risultati di squadra.</p> <p><b>Meccanismo di determinazione del premio:</b> Premi di struttura non differenziati per ruolo/title.</p> <p><b>Condizioni di performance:</b> I KPI individuati a livello di singola struttura sono sia progettuali ovvero collegati a iniziative strategiche e valutati in base a puntualità ed efficacia nel raggiungimento delle milestone sia quantitativi. Questi ultimi sono prevalentemente di natura non finanziaria (es. rispetto degli SLA di liquidazione, reclami/polizze, ticket, Instant Customer Feedback) e in via residuale di natura economico-finanziaria (es. Perdite operative/Cash Flow). Le diverse strutture possono condividere i medesimi KPI per rafforzare ulteriormente l'interazione tra di loro.</p>

Sistema di Incentivazione per segmento di business	Beneficiari	Principali caratteristiche
Insurance Client Advisor	Struttura Commerciale di Intesa Sanpaolo Insurance Agency dedicata alla vendita dei prodotti salute e di Intesa Sanpaolo Assicura dedicata alla vendita di polizze per la copertura dei rischi industriali	<p><u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciale di distribuzione dei prodotti assicurativi dedicati alla clientela imprese e corporate del Gruppo, 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 l'incremento dei volumi di raccolta raggiunti con riferimento alla distribuzione dei prodotti assicurativi (es. salute, rischi industriali, TCM, previdenza) ed i rinnovi delle polizze già in portafoglio. 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, nell'ambito del Sistema è assegnato un KPI non finanziario relativo alla profilatura della clientela che acquisisce 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. Inoltre, è previsto un ulteriore KPI, avente sempre natura di "gate", collegato alla frequenza di un corso di formazione su tematiche ESG.</p>
Advisory Private	Team Advisory di Intesa Sanpaolo Private Banking	<p><u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciali ed economico-patrimoniali della Banca tramite il supporto fornito al Private</p>

 Disp.  
Trasp.

		<p>Banking Network nell'attività di consulenza, nel rispetto 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 la crescita delle masse relative all'attività di consulenza e del numero di contratti. I KPI non finanziari si focalizzano sul completamento della formazione obbligatoria nonché sulle qualità manageriali o professionali.</p>
Relationship Manager	Reti commerciali internazionali della Divisione Private Banking	<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 ricavi (al netto dei costi) generati dall'attività del Relationship Manager. I KPI non finanziari prevedono misure che orientano i comportamenti verso il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela e la riduzione dei rischi operativi.</p>
Consulenti Finanziari non dipendenti	Reti commerciali Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI	<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. 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, nell'ambito del Sistema è assegnato un KPI non finanziario relativo alla profilatura della clientela che acquisisce 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>

Disp.  
Trasp.

<b>Investment Management</b>	Filiere professionali dei gestori nell'asset management	<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> <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 <b>non finanziari</b> 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 la "classe di rating di sostenibilità" del portafoglio del Gestore (i.e. classe di rating determinata sulla base dello <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 della classe di 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>
<b>Sales Extra Captive</b>	Filiera commerciale dedicata al mercato non captive nell'asset management	<p><u>Finalità:</u> Supportare lo sviluppo della rete commerciale in termini di raccolta di masse attraverso canali esterni al Gruppo.</p> <p><u>Condizioni di performance:</u></p>

		<p>I KPI di natura economico-finanziaria riflettono l'incremento dei volumi e la redditività delle masse acquisite.</p> <p>I KPI non finanziari si focalizzano sulla qualità dell'azione commerciale e sulla gestione dei rischi di non conformità.</p>
<b>Network delle Banche Estere</b>	<b>Middle Management e Professional delle Banche estere</b>	<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 almeno 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, qualora comportanti una sanzione di importo uguale o superiore a 30.000€;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, 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 il Private Banking Network**

In aggiunta alle condizioni sopra rappresentate, per i Private Banker della Rete ISPB è altresì prevista l'esclusione dal Sistema Incentivante di coloro nei confronti dei quali:

- siano imputati individualmente reclami fondati e di valore economico cumulato superiore a 10.000 euro;
- siano stati formalizzati un numero di rimproveri scritti pari o superiore a 2 nell'anno.

Disp.  
Trasp.



Disp.  
Trasp.

### Focus: Condizioni di accesso individuale per i Consulenti Finanziari diversi dai dipendenti, Agenti in attività finanziaria e i Global Advisor

Per i Consulenti Finanziari è prevista l'esclusione dal Sistema Incentivante di coloro nei confronti dei quali:

- sia irrogato almeno un provvedimento di sospensione, fatta eccezione per i casi adeguatamente motivati dal Comitato Disciplinare;
- siano imputati individualmente reclami fondati e di valore economico cumulato superiore a 5.000 euro per le Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI e superiore a 10.000 euro per la Rete ISPB;
- sia stato formalizzato un numero di richiami scritti pari o superiore a 2 nell'anno;
- sia revocato il contratto di agenzia per giusta causa.

Per quanto riguarda invece gli Agenti in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) di Prestitalia e i Global Advisor della rete Banca dei Territori è prevista l'esclusione da tutte le componenti non ricorrenti della remunerazione di coloro nei confronti dei quali:

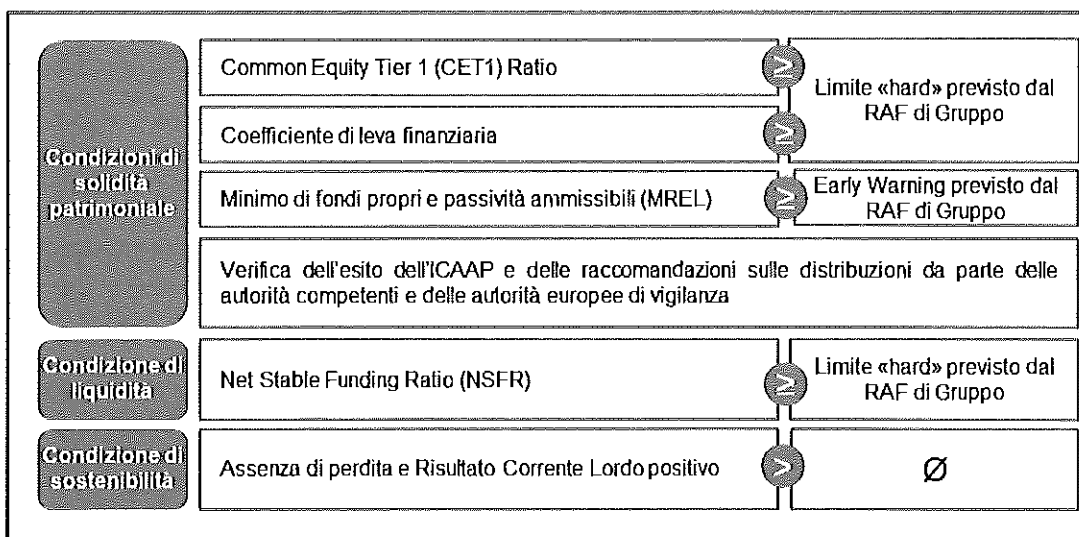
- siano verificati comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Banca o per la clientela;
- siano imputati reclami fondati e di valore economico cumulato superiore a 5.000 euro, misurato a livello individuale, per i Global Advisor e superiore a 20.000 euro, misurato a livello complessivo<sup>37</sup>, per gli Agenti in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) di Prestitalia;
- sia revocato il contratto di agenzia per giusta causa.

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

P. XV  
R. 27

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**.

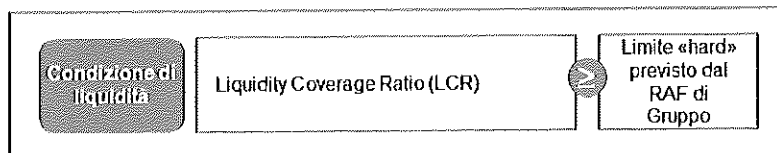


Nel caso in cui non si verifichi singolarmente una delle condizioni di solidità patrimoniale o di liquidità, la quota differita viene azzerata; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di sostenibilità, la quota differita è ridotta del 50%.

<sup>37</sup> Reclami imputabili all'attività svolta dal Team Leader e dagli Agenti supervisionati.

### 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, alle suddette condizioni, si aggiunge la seguente:



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, MREL, Coefficiente di leva finanziaria e verifica dell'esito dell'ICAAP 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<sup>38</sup>) 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. Inoltre, sempre in linea con quanto previsto a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, anche per i Risk Taker Apicali delle Sub-holding e Legal Entity bancarie significative è prevista l'ulteriore condizione di malus relativa al LCR almeno pari al limite hard previsto nel RAF della Sub-holding o della Legal Entity.

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-back<sup>39</sup>, ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, nell'ambito di:

- iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, 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.

Tali meccanismi possono trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front e differita, se presente) di remunerazione variabile.

Disp.  
Trasp.  
R. 27

<sup>38</sup> Si precisa che la condizione di sostenibilità (sia a livello di Gruppo ISP sia a livello di Legal Entity) non è applicabile al Sistema Incentivante specifico del Network delle Banche estere in quanto gestito localmente con un meccanismo di funding bottom up e non finanziato dal bonus pool di Gruppo.

<sup>39</sup> 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

R. 27  
R. 28

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.

In particolare, come previsto dalla normativa, le modalità di corresponsione definite dal Gruppo tengono conto del fatto che, in ragione dell'attivo di bilancio consolidato del Gruppo, nessuna banca del Gruppo è considerata "di minori dimensioni o complessità operativa" e, di conseguenza, a tutti i Risk Taker (i.e. di Gruppo, di Gruppo Sub-consolidante e di Legal Entity) si applicano i medesimi schemi di maturazione e di liquidazione, con specificità relative ai soli Risk Taker Apicali.

Si riportano di seguito le modalità di corresponsione della remunerazione variabile adottate dal Gruppo Intesa Sanpaolo<sup>40</sup>.



Quota differita	①	Il 60% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>o remunerazione corrisposta ai <b>Risk Taker Apicali di Gruppo</b></li> <li>o remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato», indipendentemente dal macro segmento di appartenenza del percettore</li> </ul>
	②	Il 50% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di remunerazione corrisposta:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>o ai <b>Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity</b> se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa</li> </ul>
	③	Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di remunerazione corrisposta:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>o ai <b>Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity</b> se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa</li> </ul>
	④	Il 50% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 4 anni nel caso di remunerazione corrisposta:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>o agli altri <b>Risk Taker</b> se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa</li> </ul>	
Quota up-front	⑤	Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 4 anni nel caso di remunerazione corrisposta:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>o agli altri <b>Risk Taker</b> se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa</li> </ul>
	⑥	Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 3 anni nel caso di remunerazione corrisposta:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>o al <b>Middle Management</b> e ai <b>Professional</b>, se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa</li> </ul>
	⑦	Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 2 anni nel caso di remunerazione corrisposta:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>o al <b>Middle Management</b> e ai <b>Professional</b>, 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</li> </ul>
		La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta up-front.
		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

<sup>40</sup> Si precisa che le Società estere del Gruppo e le Filiali estere possono prevedere schemi di corresponsione più restrittivi ove previsto dalla normativa locale applicabile.

### 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 2019, è pari a 435.011€;
- 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 2019, 2020 e 2021, che è pari a 475.667€.

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 2022-2024.

### 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**<sup>41</sup>, in conformità con la normativa applicabile, la remunerazione variabile è considerata "rilevante" se superiore all'ammontare di 50.000€<sup>42</sup> o se rappresenta più di un terzo della remunerazione totale;
- per il **Middle Management e i Professional**, la soglia di materialità – oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante" – è di norma pari a 80.000€. Al fine di ridurre significativamente un potenziale fattore di svantaggio competitivo nell'attraction e nella retention delle risorse migliori in Paesi diversi dal mercato domestico del Gruppo e business caratterizzati da alta pressione competitiva (i.e. elevato costo della vita, sostenuta dinamica retributiva e alti tassi di dimissioni) sulle risorse e, laddove extra UE, da un contesto normativo meno stringente (o assente) in materia di soglia di materialità, tale soglia è innalzata a 150.000€.

Soglie inferiori possono essere previste dalle Società del Gruppo e dalle Filiali estere di Intesa Sanpaolo in funzione della normativa locale<sup>43</sup>.

<sup>41</sup> 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;
- delle imprese di investimento (i.e. SIM) in cui, in conformità con la Direttiva 2019/2034 (recepita tramite l'aggiornamento del 23 dicembre 2022 del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF), la remunerazione variabile è considerata "rilevante" se superiore all'ammontare di 50.000€ o se rappresenta più di un quarto della remunerazione totale.

<sup>42</sup> Con riferimento alla Filiale di Londra si precisa che la soglia è pari a 44.000€ come previsto dal Prudential Regulatory Authority.

<sup>43</sup> Con riferimento a ISP Russia, si precisa che la soglia di materialità è considerata solo ai fini dell'eventuale corresponsione di una quota del premio maturato dai Risk Taker in strumenti finanziari in quanto, indipendentemente dall'ammontare, la regolamentazione locale prevede sempre l'obbligo di differimento.



Strumenti finanziari	<p>① Il 60% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ per i <b>Risk Taker Apicali</b>, se superiore al 100% della retribuzione fissa</li> <li>○ 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</li> </ul>
Cash	<p>② Il 55% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ i <b>Risk Taker Apicali</b>, se pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa</li> <li>○ 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</li> </ul> <p>③ Il 50% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ gli altri <b>Risk Taker</b></li> <li>○ il <b>Middle Management</b> e i <b>Professional</b> se superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa</li> </ul> <p>La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta in contanti.</p> <p>E' interamente corrisposta in contanti la remunerazione variabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, se di importo pari o inferiore sia alla soglia di materialità che al 100% della retribuzione fissa</li> <li>○ Per il <b>Middle Management</b> e i <b>Professional</b>, se superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa.</li> </ul>

Si evidenzia che sulle quote di premio differite corrisposte in contanti sono calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.

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 struttura IMI CIB International Network della Divisione IMI Corporate & Investment Banking, in quanto la quota in azioni di Intesa Sanpaolo è sostituita 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 significative<sup>44</sup> 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

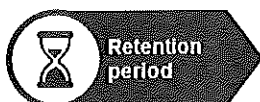
<sup>44</sup> Ai sensi della normativa di riferimento, sono gestori significativi: Eurizon Capital SGR, Epsilon SGR, Eurizon Capital SA, Eurizon Asset Management Slovakia, Eurizon Asset Management Croatia, Eurizon Capital Real Asset SGR e Fideuram Asset Management SGR.

### Focus: Strumenti Finanziari assegnati al personale delle SGR

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 in specifici casi (es. FIA chiusi, OICR non distribuiti nel mercato retail) 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:

- Schema 1:** 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**», 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.

R. 27  
R. 28

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (40%)</b>	20%			4%	4%	12%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (60%)</b>	20%	12%	12%	8%	8%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (40%)</b>	20%			4%	4%	12%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (60%)</b>		20%	12%	12%	8%	8%

- Schema 2:** 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**», 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.

R. 27  
R. 28

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (45%)</b>	20%		4%	4%	5%	12%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (55%)</b>	20%	12%	8%	8%	7%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (45%)</b>	20%		4%	4%	5%	12%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (55%)</b>		20%	12%	8%	8%	7%

R. 27

R. 28

3. **Schema 3: Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity** (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo), 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 15% 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	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (40%)</b>	25%				5%	10%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (60%)</b>	25%	10%	10%	10%	5%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (40%)</b>	25%				5%	10%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (60%)</b>		25%	10%	10%	10%	5%

R. 27

R. 28

4. **Schema 4: Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity** (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo), 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 15% cash e 25% 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	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (45%)</b>	30%			3%	4%	8%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (55%)</b>	30%	8%	8%	5%	4%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (45%)</b>	30%			3%	4%	8%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (55%)</b>		30%	8%	8%	5%	4%

R. 27

R. 28

5. **Schema 5:** per gli altri Risk Taker (*eligible al bonus-cap* pari al 2:1) che maturano una remunerazione variabile superiore alla soglia di materialità e 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 4 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029
<b>CONTANTI (50%)</b>	25%		6,25%	6,25%	12,5%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (50%)</b>	25%	12,5%	6,25%	6,25%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029
<b>CONTANTI (50%)</b>	25%		6,25%	6,25%	12,5%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (50%)</b>		25%	12,5%	6,25%	6,25%

6. **Schema 6:** per gli altri Risk Taker che maturano una remunerazione variabile superiore alla soglia di materialità ma 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 4 anni.

R: 27  
R: 28

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029
<b>CONTANTI (50%)</b>	30%		5%	5%	10%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (50%)</b>	30%	10%	5%	5%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029
<b>CONTANTI (50%)</b>	30%		5%	5%	10%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (50%)</b>		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.

R: 27  
R: 28

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2025	2026	2027	2028
<b>CONTANTI (50%)</b>	30%		7%	13%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (50%)</b>	30%	13%	7%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2025	2026	2027	2028
<b>CONTANTI (50%)</b>	30%		7%	13%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (50%)</b>		30%	13%	7%

8. **Schema 8:** 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.

R: 27  
R: 28

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:



SCHEMA DI MATURAZIONE	2025	2026	2027
<b>CONTANTI (100%)</b>	60%	20%	20%

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2025	2026	2027
<b>CONTANTI (100%)</b>	60%	20%	20%

R. 27  
R. 28

**Focus: Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il Middle Management e i Professional delle Società e branch operanti in Paesi fuori dall'Unione Europea**

In considerazione del contesto normativo meno stringente (o assente) dei paesi extra UE rispetto a quello dell'UE, per quanto riguarda il Middle Management e i Professional delle Società e branch operanti in Paesi fuori dall'Unione Europea, nel caso in cui questi maturino:

- una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato», si applicano gli schemi 1 o 2 sopra rappresentati in funzione dell'incidenza della suddetta remunerazione rispetto a quella fissa;
- una remunerazione variabile superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa, la corresponsione avverrà interamente in contanti, di cui il 60% up-front e il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 3 anni.

Schema 9:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2025	2026	2027	2028
<b>CONTANTI (100%)</b>	60%	13%	14%	13%

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2025	2026	2027	2028
<b>CONTANTI (100%)</b>	60%	13%	14%	13%

- 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, si applica lo schema 8 sopra rappresentato.

R. 27  
R. 28

**Focus: Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest (SPI), IWPI e Intesa Sanpaolo Private Banking**

Per quanto riguarda i Consulenti Finanziari, con specifico riferimento a coloro che maturano una remunerazione non ricorrente:

- superiore sia all'importo «particolarmente elevato» che al 100% della retribuzione ricorrente, indipendentemente dal segmento di appartenenza, si applica lo schema 1 sopra rappresentato;
- superiore all'importo «particolarmente elevato», ma pari o inferiore al 100% della retribuzione ricorrente, indipendentemente dal segmento di appartenenza, si applica lo schema 2 sopra rappresentato;
- superiore sia alla soglia di materialità che al 100% della retribuzione ricorrente, se identificati come Risk Taker di Gruppo, si applica lo schema 5 sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità, ma pari o inferiore al 100% della retribuzione ricorrente, se identificati come Risk Taker di Gruppo, si applica lo schema 6 sopra rappresentato;
- superiore sia alla soglia di materialità che al 100% della retribuzione ricorrente, se non identificati come Risk Taker di Gruppo, si applica lo schema 7 sopra rappresentato.

Invece, nel caso specifico:

- degli Area Manager (i.e. Risk Taker di Gruppo) delle Reti Fideuram, SPI e IWPI, che maturano una remunerazione non ricorrente pari o inferiore sia alla soglia di materialità che al 100% della remunerazione ricorrente,
- degli altri Consulenti Finanziari con contratto accessorio (i.e. Divisional Manager e Regional Manager) delle Reti Fideuram, SPI e IWPI non identificati come Risk Taker di Gruppo,
- degli altri Consulenti Finanziari senza incarico accessorio non identificati come Risk Taker di Gruppo che maturano una remunerazione non ricorrente superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della retribuzione ricorrente,

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, secondo lo schema 8 sopra riportato.

### Focus: Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale della filiera "Investimenti" delle SGR, nonché per i Risk Taker di SGR

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:

- il personale delle SGR (Risk Taker e non) che matura una remunerazione variabile di importo particolarmente elevato, si applicano gli schemi 1 e 2 sopra rappresentati;
- 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)<sup>45</sup>;

Schema 10:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (30%)</b>	15%					15%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (70%)</b>	15%	14%	14%	14%	13%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (30%)</b>	15%					15%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (70%)</b>		15%	14%	14%	13%	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 5 sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, si applica lo schema 6 sopra rappresentato.
- 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 rappresentato<sup>46</sup>;
  - 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	2025	2026	2027	2028
<b>CONTANTI (50%)</b>	20%		10%	20%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (50%)</b>	20%	20%	10%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2025	2026	2027	2028
<b>CONTANTI (50%)</b>	20%		10%	20%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (50%)</b>		20%	20%	10%

<sup>45</sup> 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".

<sup>46</sup> 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 7 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:
  - nel caso di Società operanti in Paesi dell'UE, lo schema 7 sopra rappresentato;
  - nel caso di Società operanti in Paesi al di fuori dell'UE, lo schema 9 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 8 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 7.

#### 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, alle funzioni di staff delle Divisioni nonché a quelli operanti nel segmento di business retail<sup>47</sup>.

Disp. Trasp.

Il Premio Variabile di Risultato<sup>48</sup> 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 prudentziale	Gate e Funding	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>Il PVR è finanziato dal bonus pool di Gruppo. In analogia con esso, anche la quota a servizio del PVR si compone di due quote: una quota maggioritaria parametrata al livello di raggiungimento del RCL di Gruppo (c.d. "bonus pool ex RCL"); una quota (comunque minoritaria) autofinanziata dalle commissioni (c.d. "bonus pool ex commissioni") (vedi par. 4.7.2).</li> </ul>
		PREMIO BASE	<ul style="list-style-type: none"> <li>differenziato per ruolo organizzativo/seniority e filiera professionale</li> <li>volto a:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>sostenere, in logica anche di equità interna, le retribuzioni più basse</li> </ul> </li> </ul>
ALLOCATION	Incentivante	PREMIO DI ECCELLENZA	Tale premio è funzione del grado di performance raggiunto. In particolare: <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>per le figure professionali delle Filiali della rete commerciale e per il personale dell'unità Reclami di Banca dei Territori, è assegnato sulla base della valutazione conseguita nell'ambito della relativa Performance Scorecard di Filiale/team</li> </ul>
		Condizioni di accesso individuali	La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus (vedi par. 4.7.4)
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. 4.5.7)

Al fine di fornire una dimensione del valore economico del PVR, si segnala che, con riferimento al 2023, la media del premio Base erogato è pari a circa 1.400 €.

<sup>47</sup> Si fa riferimento alle Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Terzo Settore, Agribusiness e Digitali Remote della Banca dei Territori.

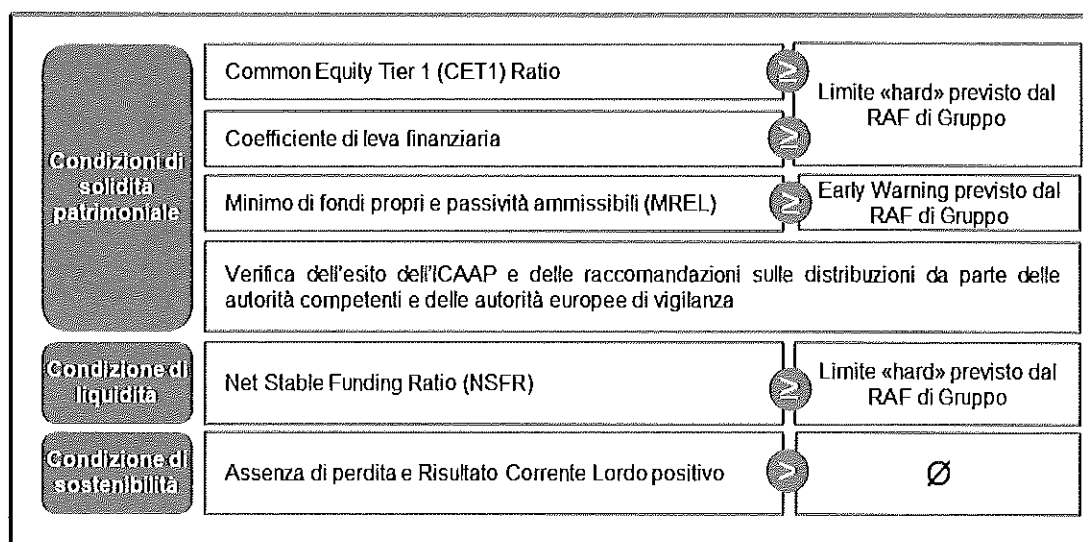
<sup>48</sup> Come definito dall'art. 52 del CCNL applicato ai quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

#### 4.7.1 Condizioni di attivazione

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, come rappresentato nello schema sinottico in precedenza, è un premio unitario costituito da due componenti, i.e. Premio Base e Premio di Eccellenza, ed è finanziato dal bonus pool di Gruppo (vedi paragrafo 4.5.2). In analogia con il bonus pool di Gruppo, anche la quota a servizio del PVR si compone di due quote:

- una quota maggioritaria parametrata al livello di raggiungimento di una misura di redditività rappresentata dal Risultato Corrente Lordo di Gruppo (c.d. "bonus pool ex RCL"). Tale quota è bipartita e destinata a finanziare, da una parte, il Premio Base per tutti i Professional e, dall'altra, il Premio di Eccellenza per tutti i Professional ad eccezione di quelli che lavorano nelle Filiali Retail ed Exclusive della rete Banca dei Territori;
- una quota (comunque minoritaria) autofinanziata dalle commissioni generate dai dipendenti delle reti nell'ambito delle attività di Wealth Management & Protection ovvero dalle Filiali Retail ed Exclusive della rete Banca dei Territori (c.d. "bonus pool ex commissioni") e destinata a finanziare in modo specifico il Premio di Eccellenza del personale che opera in tali Filiali.

Il bonus pool ex RCL di Gruppo a servizio del PVR 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 ex RCL destinato a finanziare integralmente il Premio Base per tutti i Professional.

La quota ex commissioni è definita bottom up e l'ammontare di risorse destinato a finanziare, qualora il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia superiore alla Soglia di accesso, il Premio di Eccellenza per il personale delle Filiali Retail ed Exclusive della rete Banca dei Territori è calcolato in funzione delle commissioni generate da ciascun segmento (i.e. area Retail, area Exclusive). In particolare, la percentuale di commissioni destinata a finanziare il premio è definita in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo di budget delle commissioni del segmento e si incrementa progressivamente a partire dal superamento del livello soglia (i.e. l'obiettivo minimo di commissioni che, ancorché inferiore al budget, è ritenuto accettabile) fino ad un massimo (cap) predefinito.

Si precisa infine che alla quota ex commissioni è applicato, a livello di Divisione, il meccanismo di correzione per i rischi non finanziari (i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Integrated Risk Assessment) (vedi paragrafo 4.5.2).

#### 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".

##### Focus: La Performance Scorecard della rete Banca dei Territori

Le Performance Scorecard, definite a livello di Filiale, per le figure professionali 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 antiriciclaggio, 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.

Nel limite del bonus pool di riferimento, il Premio di Eccellenza è destinato a premiare le 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 almeno 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.

Inoltre, l'accesso al Premio di Eccellenza è subordinato alla fruizione, nell'anno di competenza, della formazione obbligatoria assegnata.

#### 4.8 Piani di Incentivazione a Lungo Termine

In concomitanza con l'avvio del Piano d'Impresa 2022-2025, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha confermato l'utilizzo di Piani di Incentivazione a Lungo Termine (LTI) per la motivazione e la 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.

Infatti, in coerenza con i propri 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.

Con riferimento ai Piani LTI 2022-2025, tenuto conto dei livelli di ambizione e sfida del nuovo Piano d'Impresa, il Gruppo ha confermato l'approccio adottato nel 2018, differenziando in maniera netta obiettivi, finalità e conseguentemente strumenti di incentivazione a lungo termine destinati rispettivamente a:

- tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo<sup>49</sup> – perimetro Italia e estero<sup>50</sup>;
- i Professional del perimetro Italia.

Con riferimento al Management, Intesa Sanpaolo adotta un Piano esplicitamente connesso al raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa, che abbia un profilo di rischio/rendimento adeguato al ruolo ricoperto e ai livelli di ambizione e sfida dello stesso e che preveda l'adozione delle Performance Share quale strumento finanziario.

Inoltre, il Gruppo ritiene che un Piano di Retention in sostanziale continuità con il Piano LECOIP 2.0 sia adatto a sostenere la motivazione dei Professional, 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, per tali destinatari, è stato strutturato un Piano di Retention denominato "LECOIP 3.0" che valorizza l'esperienza maturata attraverso i precedenti Piani.

Oltre a tali due Piani di Incentivazione a livello di Gruppo, è previsto un Piano di Incentivazione a lungo termine definito da Fideuram e dalle sue controllate, specificamente dedicato ai Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI, con l'obiettivo di sostenere il raggiungimento dei risultati previsti dal Piano per la Divisione Private Banking e a perseguirne il mantenimento nel tempo.

##### 4.8.1 Il Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share

Il Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share è finalizzato a:

- supportare il raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2022-2025;
- garantire un collegamento stringente tra remunerazione variabile a lungo termine del Management con le performance della Banca nel tempo;
- premiare il Management in funzione della creazione di valore per gli azionisti;
- indirizzare la performance in una logica di sostenibilità (i.e. ESG).

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo dei principali elementi del Piano di Incentivazione a Lungo Termine *Performance Share* e si rimanda, per maggior dettagli, alla Relazione del Consiglio di Amministrazione e all'allegato Documento Informativo<sup>51</sup> predisposti ai fini dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2022<sup>52</sup>.

#### Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione
Beneficiari	Tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo <sup>53</sup> – perimetro Italia e estero (circa 3.000 persone)

<sup>49</sup> Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.

<sup>50</sup> Con riferimento al perimetro estero, sono inclusi i Risk Taker di Gruppo e selezionati Manager Strategici solo qualora l'assegnazione delle azioni ISP sia conforme alle Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca estera d'appartenenza.

<sup>51</sup> Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis TUF e dell'art. 84-bis Regolamento CONSOB adottato con Delibera n. 11971/99.

<sup>52</sup> Relazione del Consiglio di Amministrazione, Parte Ordinaria, Punto 3 f) "Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2022-2025 destinato al Management del Gruppo Intesa Sanpaolo" (sito web: [https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea\\_2022/20220323\\_Relazione\\_parte\\_Ordinaria\\_punto\\_3f\).pdf](https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea_2022/20220323_Relazione_parte_Ordinaria_punto_3f).pdf))

<sup>53</sup> Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.

**Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share**

<b>Elemento</b>	<b>Applicazione</b>																																																
<b>Strumento</b>	Performance Share, ovvero azioni Intesa Sanpaolo soggette a condizioni di performance																																																
<b>Meccanismo di funzionamento del Piano</b>	Assegnazione ai beneficiari del diritto di maturare un certo numero di <i>Performance Share</i> alla scadenza del Piano purché siano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione e raggiunti gli obiettivi di performance. In particolare, il numero di <i>Performance Share</i> che possono maturare dipende dal livello di conseguimento dei suddetti obiettivi di performance, nonché di specifici target di sostenibilità.																																																
<b>Metodologia di calcolo del valore dello strumento all'assegnazione</b>	Fair Value delle <i>Performance Share</i> definito sulla base del modello <i>Black-Scholes</i> , rettificato per il vincolo di disponibilità e la probabilità di completamento del periodo di servizio in azienda dei beneficiari e di raggiungimento delle condizioni di performance previste dal Piano, in conformità con le Politiche sul Fair Value adottate della Banca.																																																
<b>Assegnazione iniziale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Differenziata per job title definito nell'ambito del sistema di Global Banding di Gruppo</li> <li>• Fino al 100% della Remunerazione Fissa per l'intero periodo (25% della Remunerazione Fissa su base annua) per il Management non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo</li> <li>• Fino al 75% della Retribuzione Annua Lorda per l'intero periodo (18,75% della Retribuzione Annua Lorda su base annua) per il Management appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo</li> </ul>																																																
<b>Condizioni di attivazione</b>	<p>In linea con i requisiti regolamentari.</p> <p>Gate a livello di Gruppo, che devono essere raggiunti in ciascun anno di durata del Piano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CET1 <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>• Coefficiente di leva finanziaria <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>• Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) <math>\geq</math> Earling Warning previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>• NSFR <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>• Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo</li> <li>• LCR <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo (per i Risk Taker Apicali)</li> </ul> <p>Il Piano è anche soggetto alla verifica delle seguenti ulteriori condizioni di attivazione a livello di Gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• al momento di avvio (i.e. 2022) e a termine del Piano, dell'esito dell'ICAAP;</li> <li>• nel 2025, delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza a cui potrebbe conseguire un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del premio maturato.</li> </ul>																																																
<b>Condizioni di performance</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">KPI</th> <th colspan="3"></th> <th rowspan="2">% azioni assegnata a target</th> </tr> <tr> <th>soglia</th> <th>target*</th> <th>overtarget</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="5" style="text-align:center"><b>Management Business e Governance</b></td> </tr> <tr> <td>PON/RWA</td> <td>5,9%</td> <td>6,2%</td> <td>6,8%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Cost/Income</td> <td>49,5%</td> <td>46,4%</td> <td>44,9%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>NPL ratio</td> <td>1,65%</td> <td>1,6%</td> <td>1,58%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align:center"><b>Management Funzioni Aziendali di Controllo</b></td> </tr> <tr> <td colspan="4">Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align:center"><b>Management</b></td> </tr> <tr> <td>TSR relativo misurato in base al posizionamento occupato da ISP nel Peer Group<sup>64</sup> del Piano d'Impresa</td> <td>mediana</td> <td>3° quartile</td> <td>oltre il 3° quartile</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* I livelli target corrispondono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025</p>	KPI				% azioni assegnata a target	soglia	target*	overtarget	<b>Management Business e Governance</b>					PON/RWA	5,9%	6,2%	6,8%	30%	Cost/Income	49,5%	46,4%	44,9%	25%	NPL ratio	1,65%	1,6%	1,58%	15%	<b>Management Funzioni Aziendali di Controllo</b>					Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025				70%	<b>Management</b>					TSR relativo misurato in base al posizionamento occupato da ISP nel Peer Group <sup>64</sup> del Piano d'Impresa	mediana	3° quartile	oltre il 3° quartile	30%
KPI				% azioni assegnata a target																																													
	soglia	target*	overtarget																																														
<b>Management Business e Governance</b>																																																	
PON/RWA	5,9%	6,2%	6,8%	30%																																													
Cost/Income	49,5%	46,4%	44,9%	25%																																													
NPL ratio	1,65%	1,6%	1,58%	15%																																													
<b>Management Funzioni Aziendali di Controllo</b>																																																	
Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025				70%																																													
<b>Management</b>																																																	
TSR relativo misurato in base al posizionamento occupato da ISP nel Peer Group <sup>64</sup> del Piano d'Impresa	mediana	3° quartile	oltre il 3° quartile	30%																																													

<sup>64</sup> Come specificato nella Relazione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei Soci: (i) il Peer Group utilizzato da ISP comprende Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Commerzbank, Credit Suisse, Deutsche Bank, HSBC, ING, Lloyds Banking Gr., Nordea, Santander, Société Générale, Std Chartered, UBS, UniCredit; e (ii) in caso di acquisizioni a cui è soggetta una delle società del Peer Group, o se i dati di qualcuna delle società del Peer Group non sono disponibili, il Consiglio di Amministrazione di ISP può valutare eventuali cambiamenti nella composizione del Peer Group escludendo le suddette società. A seguito del delisting di Credit Suisse ("CS") avvenuto a giugno 2023 e dell'acquisizione da parte di UBS, il Consiglio di Amministrazione, previa analisi da parte del Comitato Remunerazioni, ha ritenuto di calcolare il TSR di CS nel seguente modo: [(Prezzo dell'azione UBS a fine periodo - prezzo dell'azione CS a inizio periodo x 22,48 + dividendi 2022 pagati da CS x 22,48 + dividendi UBS 2023, 2024 e 2025) / Prezzo dell'azione CS a inizio periodo x 22,48], dove 22,48 corrisponde al rapporto di concambio stabilito nell'ambito dell'operazione di acquisizione ed è soggetto a possibile variazione, previa validazione da parte del Comitato Remunerazioni, qualora detto rapporto venisse rivisto entro la fine del periodo di riferimento del Piano per effetto della class action avviata da alcuni ex azionisti di CS.



### Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione																								
	<p>Per ogni KPI è definita una curva di pay-for-performance che prevede l'identificazione di un livello minimo (cd. soglia), a fronte del quale matura una percentuale di azioni pari al 50% di quelle previste a target, che si incrementa fino ad un livello massimo superiore al target (cd. overtarget) in corrispondenza del quale matura una % di azioni fino ad un massimo di + 50% rispetto a quanto previsto a target.</p> <p>Si precisa che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>in caso di livelli di performance inferiori alla soglia, non viene corrisposta alcuna quota di azioni</li> <li>per livelli di performance superiore all'overtarget, non sono previsti ulteriori incrementi della quota di azioni riconosciuta (cd. principio del cap).</li> </ul> <p>L'ammontare complessivo delle azioni maturabili a termine non può in ogni caso superare il 100% delle azioni assegnate a target per il set di KPI. In altri termini, l'unico caso in cui è possibile assegnare un numero di Performance Share superiore a quello previsto a target per un determinato KPI la cui performance risulti superiore al target è se la performance di un altro KPI è inferiore al rispettivo target (poiché ciò non determina l'assegnazione di Performance Share corrispondenti al suo target).</p>																								
Performance Accrual Period	In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025.																								
Demoltiplicatori basati su target di sostenibilità	<p>1. KPI composito ESG</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>composto da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori in cui si articola ESG (Environmental, Social e Governance) il cui livello target è definito nel Piano d'Impresa 2022-2025</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Fattori</th> <th>Peso</th> <th>Soglia</th> <th>Target</th> <th>Overtarget</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Environmental</td> <td>Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI</td> <td>40%</td> <td>79,2 mln/€</td> <td>88 mln/€</td> <td>105,6 mln/€</td> </tr> <tr> <td>Social</td> <td>Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sul job di atterraggio</td> <td>40%</td> <td>7.200</td> <td>8.000</td> <td>9.600</td> </tr> <tr> <td>Governance</td> <td>% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)</td> <td>20%</td> <td>45%</td> <td>50%</td> <td>60%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Agisce come demoltiplicatore riducendo il numero di azioni che si vestono a termine del Piano: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia &lt; al livello previsto a target ma ≥ al livello previsto a soglia;</li> <li>- 20% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia &lt; al livello previsto a soglia.</li> </ul> </li> <li>Misurato al termine dell'accrual period.</li> </ul> <p>2. <u>Target di capitale</u> (applicabile solo alle funzioni di Business e Governance)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>misura il mantenimento, per l'orizzonte temporale del Piano, dei livelli di CET1 al di sopra del target definito nel RAF di Gruppo nell'arco temporale del Piano;</li> <li>Agisce come demoltiplicatore riducendo del 10% il numero di azioni che si vestono a termine del Piano per ogni anno di breach (fino a una riduzione massima del 40% sull'intero Accrual Period).</li> <li>Misurato durante l'accrual period.</li> </ul>		Fattori	Peso	Soglia	Target	Overtarget	Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%	79,2 mln/€	88 mln/€	105,6 mln/€	Social	Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sul job di atterraggio	40%	7.200	8.000	9.600	Governance	% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)	20%	45%	50%	60%
	Fattori	Peso	Soglia	Target	Overtarget																				
Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%	79,2 mln/€	88 mln/€	105,6 mln/€																				
Social	Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sul job di atterraggio	40%	7.200	8.000	9.600																				
Governance	% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)	20%	45%	50%	60%																				
Condizioni di accesso individuali	<p>Assenza di compliance breach a livello individuale come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2022 ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di gravi rilievi ricevuti dalle funzioni di controllo;</li> <li>sanzioni nominativamente irrogate dalle Autorità di Vigilanza per violazioni degli obblighi previsti dall'art. 26 TUB in materia di professionalità, onorabilità e indipendenza o dall'art. 53 c. 4 TUB e seguenti in materia di operazioni con parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione di cui alla CRD, qualora comportino una sanzione di importo pari o superiore a 30.000 euro;</li> <li>comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici e di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e dai cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.</li> </ul>																								

### Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione
<b>Schemi di incasso</b>	<p>Schemi di incasso come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2022 ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>differenziali in base all'appartenenza o meno al segmento dei Risk Taker e, in quest'ultimo caso, in funzione del cluster di Risk Taker (i.e. Risk Taker Apicali di Gruppo, Risk Taker Apicali di Legal Entity significativa o altri Risk Taker), dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" così come saranno definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2025), nonché della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa.</li> <li>la liquidazione è interamente in azioni Intesa Sanpaolo<sup>55</sup>.</li> </ul> <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>per i Risk Taker Apicali di Gruppo e tutti coloro che, indipendentemente dal segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato", il 60% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention);</li> <li>per i Risk Taker Apicali delle Legal Entity significative, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention);</li> <li>per gli altri Risk Taker, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 4 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention);</li> <li>per i restanti Manager <ul style="list-style-type: none"> <li>nel caso in cui la remunerazione variabile maturata sia superiore alla soglia di materialità e alla remunerazione fissa, il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 3 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention);</li> <li>nel caso in cui la remunerazione variabile maturata sia superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore alla remunerazione fissa (o viceversa), il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 2 anni e il 100% della stessa è corrisposta in azioni non soggette a periodo di retention.</li> </ul> </li> </ul> <p>In ogni caso, indipendentemente dal cluster di popolazione, se la remunerazione variabile maturata è pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore alla remunerazione fissa, la liquidazione avviene upfront interamente in azioni non soggette a periodo di retention.</p>
<b>Malus condition</b>	<p>Le condizioni di malus operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni differite maturate e non ancora corrisposte fino all'azzeramento di tali quote.</p>
<b>Clawback</b>	<p>Le condizioni di malus sono simmetriche alle condizioni di attivazione e a quelle di accesso individuali.</p> <p>Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022.</p> <p>In particolare, tale meccanismo prevede la restituzione del premio già erogato come previsto dalla normativa, nell'ambito di: iniziative e provvedimenti disciplinari previsti per comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia; violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici e di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e da cui sia derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela. Questo meccanismo può essere applicato nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (anticipata o differita) del premio.</p>

<sup>55</sup> Ad eccezione del personale delle SGR del Gruppo per il quale, in aderenza alla normativa applicabile, la corresponsione avverrà per il 50% in azioni Intesa Sanpaolo e per il restante 50% in quote dei fondi 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.

### Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione
Trattamento in caso di eventi straordinari	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perdita del diritto alla partecipazione al Piano in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili</li> <li>Liquidazione pro rata del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, in caso di morte del beneficiario, ovvero cessione di ramo di azienda o Società controllata a terzi</li> <li>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"> <li>ostile: liquidazione anticipata pro rata e in contanti in caso di successo del take over</li> <li>non ostile: liquidazione al "naturale" termine del Piano in azioni della nuova Entità.</li> </ul> </li> </ul>
Diluzione	Circa 0,51% (assumendo un prezzo per l'azione ISP di 2,20 €)
Costo azienda	<p>L'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022 ha approvato un costo massimo pari a 180 € milioni per il periodo 2022-2025 comprensivo degli assegnatari iniziali nonché degli eventuali Manager neoassunti o promossi fino al 31 dicembre 2023; a tal riguardo si precisa che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>al 31 dicembre 2022 il costo del Piano per gli attuali beneficiari è pari a circa 150 € milioni;</li> <li>il costo definitivo del Piano sarà rappresentato nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024.</li> </ul>

#### 4.8.2 Il Piano LECOIP 3.0

Disp.  
Trasp.

Il Piano LECOIP 3.0, in coerenza con i principi di inclusività e coesione del Gruppo, è finalizzato a:

- sostenere l'allineamento agli obiettivi di lungo periodo del Piano d'Impresa 2022-2025 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;
- indirizzare la performance in una logica di sostenibilità (i.e. ESG).

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo dei principali elementi del Piano LECOIP 3.0 e si rimanda, per maggior dettagli, alla Relazione del Consiglio di Amministrazione e all'allegato Documento Informativo<sup>66</sup> predisposti ai fini dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2022<sup>67</sup>.

### Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0

Elemento	Applicazione
Beneficiari	Professional del perimetro Italia (circa 72.000 assegnatari di cui 45.629 sottoscrittori dei LECOIP 3.0 Certificate - nessuno dei beneficiari è identificato come Risk Taker).
Strumento finanziario	LECOIP 3.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario.
Modello di partecipazione	<p>Al singolo dipendente è assegnato il diritto di ricevere l'anticipo di pagamento del PVR 2022 (premio di produttività negoziato con le Organizzazioni Sindacali): (a) in contanti o (b) in azioni (<i>Free Shares</i>) con l'obbligo, in caso di scelta delle azioni, di apportarle ai LECOIP 3.0 Certificate, per i quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>viene corrisposto un capitale protetto dalla volatilità del titolo maggiore rispetto a quello apportato (il "Capitale Inizialmente Assegnato"). Il Capitale Inizialmente Assegnato è composto dalle <i>Free Share</i> e da un quantitativo di <i>Matching Share</i> aggiunte dal Gruppo a fronte della partecipazione al Piano;</li> <li>l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (oltre al Capitale Protetto anche le c.d. <i>Azioni Scontate</i>, in numero pari a 6 volte il Capitale Protetto).</li> </ol> <p>Il Gruppo assegna altresì al dipendente un quantum di azioni <i>Sell to cover</i> al fine della copertura degli obblighi fiscali rinvenienti dall'assegnazione delle <i>Free</i> e delle <i>Matching Shares</i> e dal godimento dello sconto relativo alle <i>Azioni Scontate</i>.</p>
Importo del	<ul style="list-style-type: none"> <li>Differenziato per <i>titling</i> laddove già definito o per seniority e famiglia professionale (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance, etc.)</li> </ul>

<sup>66</sup> Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis TUF e dell'art. 84-bis Regolamento CONSOB adottato con Delibera n. 11971/99.

<sup>67</sup> Relazione del Consiglio di Amministrazione, Parte Ordinaria, Punto 3g) "Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025 destinato ai Professional del Gruppo Intesa Sanpaolo" (sito web: [https://group.intesaspa.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea\\_2022/20220323\\_Relazione\\_parte\\_Ordinaria\\_punto\\_3g\).pdf](https://group.intesaspa.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea_2022/20220323_Relazione_parte_Ordinaria_punto_3g).pdf)).

**Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0**

Elemento	Applicazione																				
<b>Capitale Inizialmente Assegnato</b> <b>Trigger Event 2022 - 2025</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Negoziato con le Organizzazioni Sindacali.</li> </ul> <p>i. Le Matching Shares sono soggette, in ciascun anno del piano, al soddisfacimento della condizione di <math>CET1 \geq \text{Hard Limit}</math> previsto dal RAF di Gruppo.</p> <p>ii. In caso di raggiungimento da parte del Gruppo del livello target del KPI composito ESG definito nel Piano d'Impresa 2022-2025, viene corrisposto un apprezzamento minimo pari al 4% calcolato come percentuale fissa del Capitale Inizialmente Assegnato.</p> <p>Tale KPI è composto da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori in cui si articola ESG (Environmental, Social e Governance):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Fattori</th> <th>Peso</th> <th>Soglia</th> <th>Target</th> <th>Overtarget</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Environmental</td> <td>40%</td> <td>79,2 mln/€</td> <td>88 mln/€</td> <td>105,6 mln/€</td> </tr> <tr> <td>Social</td> <td>40%</td> <td>7.200</td> <td>8.000</td> <td>9.600</td> </tr> <tr> <td>Governance</td> <td>20%</td> <td>45%</td> <td>50%</td> <td>60%</td> </tr> </tbody> </table>	Fattori	Peso	Soglia	Target	Overtarget	Environmental	40%	79,2 mln/€	88 mln/€	105,6 mln/€	Social	40%	7.200	8.000	9.600	Governance	20%	45%	50%	60%
Fattori	Peso	Soglia	Target	Overtarget																	
Environmental	40%	79,2 mln/€	88 mln/€	105,6 mln/€																	
Social	40%	7.200	8.000	9.600																	
Governance	20%	45%	50%	60%																	
<b>Modello di apprezzamento dell'azione</b>	<p><b>Asian floored su opzione Jet:</b> 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 una diminuzione del valore netto complessivo fino a quel momento maturato).</p> <p>L'opzione si apprezza più che proporzionalmente per crescita contenute rispetto al prezzo di assegnazione iniziale e in misura ridotta per crescita superiori fino al raggiungimento di un cap prestabilito.</p>																				
<b>Vesting Period</b>	<p>In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025.</p>																				
<b>Condizioni di accesso individuali</b>	<p>Assenza di compliance breach a livello individuale come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo ovvero 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 dalle funzioni di controllo.</p>																				
<b>Schemi di incasso</b>	<p>Generalmente, liquidazione in contanti nel 2026 o, su scelta volontaria del dipendente, in azioni.</p> <p>Per i casi residui sono definiti, all'avvio del Piano, specifici schemi di incasso tenuto conto di quanto previsto in materia nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022. Tali schemi sono differenziali in funzione del cluster di popolazione di appartenenza alla maturazione del premio nonché dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" così come saranno definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2025) e della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa.</p> <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>per i Professional: <ul style="list-style-type: none"> <li>nel caso in cui remunerazione variabile complessiva sia superiore alla soglia di materialità e alla remunerazione fissa, il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 3 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti);</li> <li>nel caso in cui remunerazione variabile complessiva sia superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore alla remunerazione fissa (o viceversa), il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 2 anni ed è interamente corrisposta in contanti;</li> </ul> </li> <li>per i Risk Taker identificati alla data di maturazione del premio, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 4 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti);</li> <li>per i Risk Taker Apicali di Gruppo identificati alla data di maturazione del premio e tutti coloro che, indipendentemente dal segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di</li> </ul>																				

**Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0**

Elemento	Applicazione
	<p>importo "particolarmente elevato", il 60% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>per i Risk Taker Apicali delle Legal Entity significative identificati alla data di maturazione del premio, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti).</li> </ul> <p>In ogni caso, indipendentemente dal cluster di popolazione, se la remunerazione variabile maturata è pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore alla remunerazione fissa, la liquidazione avviene upfront interamente in contanti (o su scelta volontaria del dipendente in azioni).</p>
Clawback	<p>Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022.</p> <p>In particolare, tale meccanismo prevede la restituzione del premio già erogato come previsto 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, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici e 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. Questo meccanismo può essere applicato nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (anticipata o differita) del premio.</p>
Trattamento del LECOIP 3.0 in caso di eventi straordinari	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perdita del diritto alla partecipazione al Piano: in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili</li> <li>Liquidazione pro rata del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, in caso di morte del beneficiario, ovvero cessione di ramo di azienda o Società controllata a terzi</li> <li>Liquidazione anticipata pro rata: in caso di cambio di controllo<sup>58</sup>.</li> </ul>
Provvista di azioni a servizio del Piano	<p>Aumento di capitale sociale (comprensivo di sovrapprezzo), ai sensi dell'art. 2349, comma 1, cc, per un importo pari a 83.200.000 euro, con emissione di 160.000.000 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo</p> <p>Aumento di capitale sociale (comprensivo del sovrapprezzo e al netto dello sconto) ai sensi dell'articolo 2441, comma 8, cc, per un importo pari a 201.225.782,16 euro, con emissione di 386.972.658 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo a un prezzo pari a 1,5671 euro (applicando uno sconto pari al 17,867% alla predetta media aritmetica del prezzo VWAP rilevato nei 30 giorni di calendario precedenti il 30 giugno 2022), di cui 0,52 euro da imputare a capitale sociale e 1,0471 euro a sovrapprezzo – Fonte: Comunicato Stampa del 29 giugno 2022</p>
Impatto sui CET1	+ 606 milioni di euro, pari a + 18 b.p. sulla base dei dati al 31.03.2022 (Le azioni scontate sono state emesse sulla base di un aumento di capitale sociale a sconto) – Fonte: Comunicato Stampa del 29 giugno 2022
Diluizione	2,74% (assumendo un prezzo per l'azione ISP di € 1,9080) – Fonte: Comunicato Stampa del 29 giugno 2022
Costo azienda	450 € milioni per il periodo 2022-2025.

Disp.  
Traap.
**4.8.3 Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 per i Consulenti Finanziari non dipendenti**

Il Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 (LTIP) per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI - avviato in concomitanza con l'avvio del Piano d'Impresa 2022-2025 di Intesa Sanpaolo - è finalizzato a sostenere il raggiungimento dei risultati previsti dal Piano per la Divisione Private Banking e a perseguirne il mantenimento nel tempo.

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo dei principali elementi del Piano:

**Sintesi degli elementi principali del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 per i Consulenti Finanziari non dipendenti (C.F.) delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI**

Beneficiari	Beneficiari suddivisi in due categorie:
	<p>C.F. Risk Taker identificati in base ai criteri qualitativi, aggiuntivi e, da almeno due anni, in base ai criteri quantitativi</p> <p>Restanti Soggetti, compresi i Risk Taker identificati come tali in base ai criteri quantitativi per un periodo non superiore a un anno</p>

<sup>58</sup> Pagamento anticipato (al momento del cambio di controllo) con «franchigia», i.e. l'importo liquidato pro-rata non può essere mai inferiore al controvalore all'assegnazione delle Free Share.

**Sintesi degli elementi principali del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 per i Consulenti Finanziari non dipendenti (C.F.) delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI**

Strumento finanziario	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	Cash
<b>Funding e meccanismo di correzione del bonus pool per i rischi non finanziari</b>	<p>In termini generali il Piano è autofinanziato dalle commissioni generate nel periodo. Per ragioni prudenziali, in coerenza con il precedente Piano, è definito un limite massimo di spesa (c.d. bonus pool massimo delle Reti) pari a 200 mln€ rispetto ad una previsione di spesa pari a 125 mln€, calcolata a fronte del raggiungimento da parte di tutti i beneficiari del 100% degli obiettivi.</p> <p>Il bonus pool massimo è soggetto ad un meccanismo di correzione per i rischi non finanziari ovvero alla riduzione 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.</p>	
<b>Condizioni di attivazione (gate)</b>	<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"> <li>Gruppo Intesa Sanpaolo, che devono essere raggiunte in ciascun anno di durata del Piano: <ul style="list-style-type: none"> <li>CET1 <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>Coefficiente di leva finanziaria <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) <math>\geq</math> Earling Warning previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>NSFR <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo (solo per i Risk Taker del Piano)</li> </ul> <p>Inoltre, è prevista la verifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>al momento di avvio (i.e. 2022) e a termine del Piano dell'esito dell'ICAAP;</li> <li>nel 2025 delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza a cui potrebbe conseguire un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del premio maturato.</li> </ul> </li> <li>Gruppo Fideuram, che devono essere raggiunte in ciascun anno di durata del Piano: <ul style="list-style-type: none"> <li>CET1 <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>Coefficiente di leva finanziaria <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>NSFR <math>\geq</math> Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo</li> <li>Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo</li> </ul> </li> </ol> <p>Inoltre, in aggiunta alle precedenti sono previste le seguenti condizioni individuali:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Gate di "conformità" collegato a obiettivi di compliance specifici per il business della consulenza finanziaria: <ul style="list-style-type: none"> <li>«indicatore di qualità» <math>\geq</math> % progressivamente crescente nell'arco di Piano (% clienti con profilo MiFID aggiornato)</li> <li>«indicatore di antiriciclaggio» <math>\geq</math> % progressivamente crescente nell'arco di Piano (% Questionari Adeguata Verifica AML validi)</li> <li>«indicatore di rischiosità» <math>\geq</math> % progressivamente crescente nell'arco di Piano (% clienti adeguati al profilo di rischio MiFID)</li> </ul> </li> <li>Assenza di reclami fondati imputati individualmente e di valore economico superiore, nel quadriennio, a 15.000 €</li> <li>Gate collegato alla prospettiva Social di ESG (i.e. ottenimento della certificazione ESG-EFPA)</li> </ol>	
<b>Performance Accrual Period</b>	In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025	
<b>Condizioni di Performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Condizioni di Performance a livello di Gruppo Fideuram: Commissioni nette al 2025 generate dalle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI</li> <li>Condizioni di Performance a livello individuale (o di gruppo supervisionato per i C.F. con incarico accessorio): crescita della Raccolta Netta Totale 2022-2024 e redditività prospettica della stessa (espressa dal rapporto tra Raccolta Netta Totale e Valore Aggiunto Lordo<sup>59</sup>)</li> </ul>	
<b>Moltiplicatori/ Demoltiplicatori del premio</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bonus/Malus collegato al mantenimento della redditività della RNT al 2025 misurata dal rapporto tra RNT 2022-2024 e VAL 2022-2025</li> <li><u>Malus collegati a prospettive ESG</u> (i.e. Environmental: per tutti i C.F. riduzione del premio in caso di mancato conseguimento di quanto previsto dall'Indice Digitale – i.e. obiettivo di azzeramento della carta entro il 2025; Social: per i soli C.F. con incarico accessorio, riduzione del premio in funzione del mancato raggiungimento del target di</li> </ol>	

<sup>59</sup> 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.

**Sintesi degli elementi principali del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 per i Consulenti Finanziari non dipendenti (C.F.) delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI**

	<p>C.F. giovani under 35 da inserire nell'arco di Piano; Governance: per i soli Area Manager e Divisional Manager, riduzione del premio in funzione del mancato raggiungimento dell'obiettivo di nomina/promozione di donne manager nell'arco di Piano)</p> <p>3. <u>Bonus/Malus collegato alla corralità dei risultati dei C.F. supervisionati</u> (i.e. per i C.F. con incarico accessorio - incremento/riduzione del premio in funzione del numero di C.F. supervisionati andati a bonus)</p>
Condizioni di accesso individuali (c.d. compliance breach)	<p>È prevista l'esclusione dei C.F. 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.</p> <p>Inoltre, il premio maturato è soggetto ad un meccanismo di correzione in presenza di provvedimenti di richiamo scritto assunti dal Comitato Disciplinare nel quadriennio. In particolare, è prevista la decurtazione del 25% del premio maturato per i C.F. nei confronti dei quali vi siano 2 provvedimenti di richiamo scritto. In caso di eventuali ulteriori provvedimenti di richiamo nel corso del quadriennio è prevista la definitiva esclusione del C.F. dal LTIP.</p>
Schemi di Incasso	A partire dal 2026 secondo schemi di corresponsione differenziati a seconda della categoria dei C.F. e in funzione dell'ammontare della remunerazione non ricorrente complessiva e della sua incidenza rispetto alla remunerazione ricorrente
Condizioni di Malus	<p>Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni maturate e soggette a differimento fino all'azzeramento di tali quote</p> <p>Le malus condition sono simmetriche alle condizioni di attivazione</p>
Clawback	<p>Meccanismi di claw-back coerenti con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione</p> <p>In particolare, tale meccanismo prevede la 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, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Banca o per la clientela. Il meccanismo può trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.</p>
Trattamento in caso di eventi straordinari	<p>Perdita del diritto alla partecipazione al Piano: in caso di interruzione del rapporto di agenzia antecedente alla data di maturazione del premio.</p> <p>Liquidazione pro quota del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di agenzia per raggiungimento dei requisiti pensionistici, in caso morte ovvero in caso di cambio di controllo di Fideuram o cessione a terzi di una società da essa controllata.</p> <p>In caso di cambio di controllo della Capogruppo Intesa Sanpaolo, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione di ISP dell'operazione come:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ostile: liquidazione anticipata pro rata in contanti;</li> <li>• non ostile: liquidazione alla "naturale" scadenza del Piano (in azioni della nuova Entità per coloro i quali sono assegnatari di azioni; in contanti per i restanti C.F.).</li> </ul>

**4.8.4 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: Piani di incentivazione a lungo termine per il personale della filiera "Investimenti" operante in SGR che gestiscono portafogli o FIA**

Con riferimento al personale della filiera "Investimenti" di Eurizon Capital Real Asset (ECRA) SGR e di Neva SGR, al fine di rafforzare l'allineamento degli interessi del management a quello degli investitori, sono stati adottati piani di incentivazione a lungo termine che prevedono il ricorso a strumenti partecipativi phantom, volti a replicare sinteticamente gli effetti di un investimento diretto nelle quote dei fondi gestiti da tali società aventi specifiche caratteristiche, tra cui quella di attribuire una partecipazione agli utili proporzionalmente maggiore rispetto a quella degli altri investitori. Sono inoltre stati avviati, presso ECRA SGR, piani di incentivazione con struttura e caratteristiche analoghe, collegati ai Mandati di gestione di portafoglio in essere.

**Focus: Piani di incentivazione a lungo termine per il personale della filiera "Investimenti" operante in SGR che gestiscono portafogli o FIA**

I bonus eventualmente maturati, subordinatamente al superamento di un livello di rendimento target, sono corrisposti dopo la liquidazione del Fondo (o alla cessazione del Mandato di gestione) e concorrono al calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa che per questo personale è pari al massimo al 400% (vedi paragrafo 4.4.2).

Tali Piani sono descritti nelle Politiche di Remunerazione delle SGR e disciplinati nel dettaglio in appositi regolamenti.

In occasione dell'avvio di nuovi fondi o della sottoscrizione di nuovi mandati di gestione possono essere adottati nuovi piani di incentivazione a lungo termine aventi le caratteristiche sopra descritte.

#### 4.9 Risoluzione del rapporto di lavoro

R. 27

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.

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. Possono, inoltre, essere raggiunti accordi individuali *ex ante* per la definizione dei compensi da accordare in caso di cessazione anticipata del rapporto, fermo che tali accordi devono rispettare tutte le condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione e nelle Disposizioni di Vigilanza (vedi Focus: Accordi individuali di Severance definiti *ex ante* nel par. 4.9.1).

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<sup>60</sup>.

#### 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.

<sup>60</sup> Al riguardo, si rammenta che nella Sezione III, par. 2.2.3 delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sono previste specifiche deroghe alla disciplina applicabile con riferimento a importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione della carica ovvero a incentivi all'esodo, nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale, purché vengano rispettate le condizioni ivi descritte.



**Focus: Le componenti della severance ai sensi della Circolare 285 di Banca d'Italia**

 <b>NON rientrano nella severance:</b>	 <b>Rientrano nella severance:</b>
Indennità di mancato preavviso per la quota definita ex CCNL	Indennità di mancato preavviso per la quota eccedente quanto previsto dal CCNL
Patto di non concorrenza (quota equivalente all'ultima annualità di remunerazione fissa)	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**<sup>61</sup> per i compensi corrisposti a titolo di *severance*. L'adozione di tale limite può portare ad un esborso massimo di **5,2 mln €**<sup>62</sup>.

**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.

<sup>61</sup> Salvo diverse previsioni legislative a livello di Paese (i.e. Egitto).

<sup>62</sup> La remunerazione fissa include la remunerazione annua lorda ed eventuali indennità di ruolo e/o emolumenti percepiti per la carica e non riversati.

#### Dipendenti cui è stato attribuito un *job title* nell'ambito del Sistema di Global Banding di Gruppo

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.

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

#### Focus: Accordi individuali di Severance definiti ex ante

Nel 2022, previa delibera favorevole del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e tenuto conto del parere del Chief Compliance Officer, in linea con le prassi diffuse tra i competitor e le principali società quotate italiane<sup>63</sup>, è stato concluso con il Consigliere Delegato e CEO un accordo contenente una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto<sup>64</sup>. In particolare, tale accordo, in aderenza alle previsioni delle Politiche di Remunerazione, prevede, in casi

<sup>63</sup> *Inter alia*, Société Generale, Crédit Agricole, Assicurazioni Generali, Banca Generali, ENEL, Prysmian Group, SNAM e ENI.

<sup>64</sup> La cui efficacia è subordinata alla approvazione da parte dell'Assemblea delle presenti Politiche di Remunerazione.

### Focus: Accordi individuali di Severance definiti ex ante

di cd. Good Leaver (i.e. licenziamento in assenza giusta causa o giustificatezza; dimissioni per giusta causa; revoca della carica di Consigliere Delegato o delle deleghe senza giusta causa; sostanziale riduzione dei poteri; mancato rinnovo della carica di Consigliere Delegato; venir meno del ruolo di Direttore Generale; risoluzione consensuale del rapporto intercorrente con la Banca), l'erogazione, in aggiunta all'indennità sostitutiva del periodo di preavviso dovuto per legge e contratto collettivo, di un importo a titolo di severance<sup>65</sup> pari a:

- 24 mensilità della retribuzione fissa, purché la media del punteggio complessivo delle Performance Scorecard relative al Sistema di Incentivazione annuale del Gruppo dei tre anni precedenti la data di risoluzione del rapporto sia pari o superiore al 100%;
- 12 mensilità della retribuzione fissa, ove la media del punteggio complessivo delle Performance Scorecard relative al Sistema di Incentivazione annuale del Gruppo dei tre anni precedenti la data di risoluzione del rapporto sia pari all'80%;
- un importo calcolato in modo proporzionale, tenendo conto degli importi di cui sopra, ove la media del punteggio complessivo delle Performance Scorecard relative al Sistema di Incentivazione annuale del Gruppo dei tre anni precedenti la data di risoluzione del rapporto sia superiore all'80% ma inferiore al 100%.

Ove la media del punteggio complessivo delle Performance Scorecard relative al Sistema di Incentivazione annuale del Gruppo dei tre anni precedenti la data di risoluzione del rapporto sia inferiore all'80%, nulla sarà dovuto al Consigliere Delegato e CEO a titolo di Severance.

Nel rispetto delle Politiche di remunerazione, il riconoscimento della Severance è in ogni caso subordinato al soddisfacimento delle condizioni di attivazione e al rispetto delle condizioni di accesso individuale nonché alle disposizioni in materia di cap tra remunerazione variabile e fissa, e l'importo riconosciuto è sottoposto a condizioni di Malus e di claw-back.

La Severance è corrisposta secondo gli schemi di pagamento previsti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione.

Ai sensi dell'accordo è inoltre previsto, in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione, il mantenimento delle quote di spettanza, anche differite, di piani di incentivazione annuali e pluriennali.

L'accordo concluso con il Consigliere Delegato e CEO prevede altresì un patto di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto, che trova applicazione negli stessi casi di risoluzione del rapporto in cui è riconosciuta la Severance, avente durata di 12 mesi e con un corrispettivo pari a un'annualità della remunerazione fissa.

### Focus: Processo per la determinazione della severance dei Risk Taker Apicali di Gruppo

La determinazione puntuale dell'ammontare di severance e la definizione di accordi individuali *ex ante* per disciplinare i compensi da accordare in caso di cessazione anticipata del rapporto 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 sono soggette 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 e redditività del Gruppo<sup>66</sup> e alla verifica delle condizioni di accesso individuale (vedi paragrafo 4.5.5). In termini di processo, il Consiglio di Amministrazione fonda le proprie valutazioni sulla base della proposta del Comitato Remunerazioni, basato su una istruttoria condotta dall'Area di Governo Chief Operating Officer, con parere del Chief Compliance Officer, sulla conformità 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

<sup>65</sup> Una parte di tale importo, ove effettivamente riconosciuto, sarà corrisposta quale importo derivante dall'applicazione della formula predefinita di cui alle Politiche di remunerazione e incentivazione (par. 4.9.1.3).

<sup>66</sup> Si fa riferimento, nello specifico, alle condizioni di attivazione dei Sistemi Incentivanti (vedi paragrafo 4.5.1).

---

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.

## Sezione B - Regole per l'individuazione del personale più rilevante

### 4.11 Premessa

Le vigenti disposizioni normative in materia di remunerazione e incentivazione (Direttiva 2013/36/UE cd. CRD, di seguito anche la "Direttiva", come modificata dalla Direttiva 2019/878/UE) 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 Intesa Sanpaolo, dei Gruppi Sub-consolidanti<sup>67</sup> e delle singole Legal Entity.

I criteri per l'identificazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo (cd. "Risk Taker di Gruppo"), dei Gruppi Sub-consolidanti (cd. "Risk Taker del Gruppo Sub-consolidante") e delle singole Legal Entity (cd. "Risk Taker di Legal Entity") controllate da Intesa Sanpaolo sono definiti nelle presenti Regole in conformità con la CRD e il Regolamento Delegato (UE) 2021/923 (di seguito il "Regolamento" o anche "RTS") che dà concreta attuazione ed integra quanto previsto dalla Direttiva.

In particolare, il Regolamento integra le previsioni di cui all'articolo 92, paragrafo 3 della Direttiva stabilendo i criteri per definire:

- le responsabilità manageriali e le funzioni di controllo;
- l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;
- le altre categorie di personale non espressamente indicate nel testo della Direttiva la cui attività professionale ha un impatto sul profilo di rischio dell'ente confrontabile con quello delle categorie di Risk Taker identificate dalla Direttiva.

Pertanto, i criteri di identificazione dei Risk Taker sono individuati sia nella Direttiva che nel Regolamento e si distinguono in:

- criteri qualitativi, in quanto attinenti al ruolo, al potere decisionale ed alle responsabilità manageriali dei membri del personale, tenendo altresì in considerazione l'organizzazione interna del Gruppo, la natura, portata e complessità delle attività svolte;
- criteri quantitativi, in quanto attinenti alle soglie riguardanti il livello della remunerazione lorda attribuita, sia in termini assoluti che in termini relativi, tenuto conto altresì della remunerazione media corrisposta ai membri del Consiglio di Amministrazione e all'alta dirigenza. È comunque prevista la possibilità di escludere, previa autorizzazione da parte dell'Autorità di Vigilanza, 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 le specifiche limitazioni previste dal Regolamento stesso.

A livello nazionale, la Circolare 285/2013 della Banca d'Italia (di seguito anche la "Circolare") riprende le categorie di personale previste dalla Direttiva e rinvia al Regolamento per ulteriori criteri di identificazione, evidenziando che le Banche devono individuare e applicare criteri aggiuntivi se necessari per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti.

Inoltre, detta Circolare precisa 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 riportano:

- i razionali adottati ai fini dell'identificazione dei Risk Taker ai sensi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dalla CRD, dal Regolamento e dalla Circolare, nonché dei criteri aggiuntivi stabiliti in ragione dell'assetto organizzativo e di business del Gruppo;
- le modalità di applicazione in essere al 14 marzo 2024, data di approvazione del presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione, a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, di Gruppo Sub-consolidante e di singola Banca che non hanno l'obbligo di redigere proprie politiche di remunerazione e incentivazione di cui le Regole di identificazione del personale più rilevante costituiscono parte integrante.

### 4.12 Ambito di applicazione

<sup>67</sup> Per "Gruppo sub-consolidante" si intende la Sub-holding e le sue controllate.

I criteri per l'identificazione dei Risk Taker previsti dalla Direttiva, dal Regolamento e dalla Circolare sono applicati a livello consolidato, Sub-consolidato e/o individuale<sup>68</sup>.

Per quanto riguarda l'applicazione a livello consolidato, Intesa Sanpaolo, nella sua qualità di Capogruppo (di seguito la "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 (incluse le Sub-holding), siano esse assoggettate o meno 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 all'identificazione dei Risk Taker a livello Sub-consolidato e/o individuale, per quanto riguarda:

- i Gruppi Sub-consolidanti e le Banche che non redigono un proprio documento di Politiche di remunerazione, l'identificazione a livello Sub-consolidato è condotta dalla Sub-holding - avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo Sub-consolidante, le quali partecipano attivamente a tale processo - mentre a livello individuale è condotta dalla Società stessa sulla base dei criteri definiti nel presente documento ed è, in ogni caso, supervisionata dalla Capogruppo Intesa Sanpaolo;
- i Gruppi Sub-consolidanti e le altre Società del Gruppo Intesa Sanpaolo che, in virtù di specifiche normative di settore o della giurisdizione dove la Sub-holding/Società è stabilita o prevalentemente opera, sono tenuti a redigere un proprio documento di Politiche di remunerazione, l'identificazione dei Risk Taker è condotta adottando i criteri definiti nelle proprie Politiche, in conformità con la regolamentazione per il settore o giurisdizione di appartenenza. Tali Gruppi Sub-consolidanti/Società si coordinano con la Capogruppo che cura la complessiva coerenza del processo di identificazione, avendo riguardo all'intero Gruppo Intesa Sanpaolo e prevedendo, a tal fine, eventuali integrazioni ove ritenuto opportuno.

Le singole Sub-holding e Società restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile.

#### 4.13 Definizioni e razionali di applicazione

In conformità con quanto previsto dal Regolamento, si riportano di seguito le principali definizioni che permettono la declinazione dei criteri di identificazione dei Risk Taker.

##### 4.13.1 Responsabilità manageriale

Ai sensi dell'articolo 1 paragrafo 1) degli RTS, sono soggetti con responsabilità manageriale coloro che:

- a) sono a capo di un'unità operativa/aziendale o di una funzione di controllo e rispondono direttamente all'organo di gestione nel suo complesso o a un suo membro, o all'alta dirigenza;
- b) sono a capo di una delle funzioni di cui all'articolo 5, lettera a) del Regolamento<sup>69</sup>;
- c) sono a capo di un'unità operativa/aziendale subordinata o di una funzione di controllo subordinata in un grande ente quale definito all'articolo 4, paragrafo 1, punto 146, del Regolamento (UE) n. 575/2013<sup>70</sup> e riferiscono a un membro del personale avente le responsabilità di cui alla lettera a).

Dal punto di vista organizzativo, i soggetti di cui al punto c) sono Responsabili di strutture che si posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto all'Amministratore Delegato e/o Direttore Generale della Banca.

Nel Gruppo Intesa Sanpaolo, l'individuazione dei soggetti aventi responsabilità manageriali, ove coerente con le disposizioni del Regolamento, è effettuata tenendo in considerazione anche il Sistema di Global Banding adottato dal Gruppo, basato sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali

<sup>68</sup> Costituisce un'eccezione a tale regola generale il criterio quantitativo secondo cui sono *eligibile* come Risk Taker coloro che ricadono nello 0,3% del personale con remunerazione più elevata che è applicato solo a livello individuale.

<sup>69</sup> Le funzioni indicate nell'art. 5, lett. a), del Regolamento sono: i) gli affari giuridici; ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili; iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting; iv) l'esecuzione di analisi economiche; v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; vi) le risorse umane; vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione; viii) le tecnologie dell'informazione; ix) la sicurezza delle informazioni; x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione.

<sup>70</sup> Si tratta di un ente che: a) è un G-SII; b) è stato individuato come un altro ente a rilevanza sistemica («O-SII») a norma dell'articolo 131, paragrafi 1 e 3, della direttiva 2013/36/UE; c) nello Stato membro in cui è stabilito, figura tra i tre maggiori enti per valore totale delle attività; d) il valore totale delle sue attività su base individuale o, ove applicabile, sulla base della sua situazione di consolidamento in conformità del Regolamento (UE) 575/2013 e della direttiva 2013/36/UE è pari o superiore a 30 miliardi di euro.

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.

#### 4.13.2 Funzione di controllo

Ai sensi dell'Articolo 1 paragrafo 2) degli RTS, per Funzione di controllo si intende una funzione indipendente dalle unità operative che controlla, responsabile di fornire una valutazione obiettiva dei rischi dell'ente, di esaminarli o di riferire in merito, e che comprende, senza limitarsi, la funzione di gestione dei rischi, la funzione di controllo della conformità e la funzione di audit interno.

Tenuto conto di quanto previsto dalla Circolare 285/2013, ai fini dell'applicazione della definizione di Funzione di controllo, si identificano, oltre alle funzioni di risk management, di compliance e di audit, anche le funzioni antiriciclaggio e convalida. Inoltre, stante la natura di presidio di conformità, risultano assimilati ai Responsabili delle Funzioni di controllo anche il Data Protection Officer e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

#### 4.13.3 Funzione di controllo subordinata

Per funzione di controllo subordinata si intende una unità organizzativa che svolge compiti propri di una funzione di controllo, riferisce direttamente al Responsabile di una delle funzioni di controllo di cui al precedente paragrafo 4.13.2 e il cui responsabile ha un job title non inferiore a Senior Director.

#### 4.13.4 Business unit rilevante o unità operativa/aziendale rilevante

Ai sensi dell'Articolo 142 del Regolamento (UE) 575/13 (cd CRR), si definisce "Business unit" o "unità operativa/aziendale": "qualsiasi soggetto organizzativo o giuridico a sè stante, linee di business, localizzazioni geografiche" (i.e. centri di ricavo, di profitto o aree geografiche).

Ai sensi dell'Articolo 1 paragrafo 3) degli RTS, tale "Business unit" o "Unità operativa/aziendale" è definita "rilevante" se rispetta almeno uno dei seguenti criteri:

- a) è una business unit cui è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2 % del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente;
- b) è una linea di business principale quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE (cd BRRD), ossia una linea "di business e servizi connessi che rappresentano fonti significative di entrate, utili o di valore di avviamento (franchise value)".

Con riferimento a quanto previsto nel punto a), si precisa che per le strutture per cui si riscontri un livello di assorbimento di capitale interno 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%.

Inoltre, per l'identificazione dei Risk Taker a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, la rilevazione del capitale interno viene effettuata secondo l'articolazione organizzativa utilizzata dalla Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione ai fini rendicontativi.

Con riferimento a quanto previsto nel punto b), si precisa che per il Gruppo Intesa Sanpaolo sono linee di business principali le unità che soddisfano uno dei seguenti requisiti:

1. contribuiscono all'utile dell'ente in misura almeno pari al 5%, calcolato sulla media degli ultimi 2 anni;
2. contribuiscono alle entrate dell'ente in misura almeno pari al 3%, calcolato sulla media degli ultimi 2 anni;
3. contribuiscono all'avviamento dell'ente in misura almeno pari al 10%, calcolato sulla media degli ultimi 2 anni.

Resta ferma la possibilità di individuare a inizio anno ulteriori strutture quali unità operative/aziendali tenendo conto del loro impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo.

#### 4.13.5 Business unit subordinata o unità operativa/aziendale subordinata

Per unità operativa/aziendale subordinata si intende un'unità operativa/aziendale, come definita dall'Articolo 142 del Regolamento 575/13, che (i) dal punto di vista organizzativo, riporta ad una unità

operativa/aziendale rilevante, (ii) si posiziona ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto all'Amministratore Delegato e/o Direttore Generale della Banca e (iii) al cui responsabile è attribuito un title non inferiore a Senior Director.

#### 4.14 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo

##### 4.14.1. Criteri qualitativi

Per ciascuno dei criteri di identificazione si riporta quanto previsto dalla normativa di riferimento e si descrive di seguito il rationale con cui sono individuati i Risk Taker di Gruppo.

In linea con quanto previsto dall'Articolo 92, comma 3) della Direttiva, sono Risk Taker:

- a) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;  
Si identificano:
- a) 1. i membri del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo sia nella sua funzione di supervisione strategica che di gestione;
  - a) 2. il Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo, i suoi primi riporti, il Chief Audit Officer, i Deputy dei Responsabili delle Divisioni e delle Aree di Governo<sup>71</sup>, nonché il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Detti dirigenti appartengono al cluster dei cosiddetti Risk Taker Apicali.

- b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti.

Si identificano:

- b) 1. il Chief Risk Officer, il Chief Compliance Officer, il Chief Audit Officer, il Responsabile della Direzione Centrale Anti Financial Crime e il Responsabile Internal Validation & Controls, il Responsabile della Direzione Centrale Compliance Governance, Privacy e Controlli in qualità di Data Protection Officer e il Responsabile della Direzione Centrale Amministrazione e Fiscale in qualità di Dirigente Preposto di Intesa Sanpaolo;
- b) 2. gli Executive Director e i Senior Director che riportano gerarchicamente ai Responsabili individuati in base al criterio b) 1.

Inoltre, nelle unità operative/aziendali rilevanti, si identificano:

- b) 3. il Responsabile dell'unità operativa/aziendale rilevante se, dal punto di vista organizzativo, si posiziona ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo. Qualora l'unità sia una Legal Entity, come Responsabile, ai fini di tale criterio è identificato l'Amministratore Delegato, il Deputy CEO il Direttore/Condirettore Generale e/o il Vice Direttore Generale;
- b) 4. gli Executive Director e i Senior Director che sono responsabili di strutture di business (i.e. centri di ricavo, di profitto o aree geografiche) che riportano ai Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti di cui al punto b) 3 e che, dal punto di vista organizzativo, si posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo.

Le altre categorie di personale non espressamente indicate nel testo della Direttiva la cui attività professionale ha un impatto sul profilo di rischio del Gruppo, in conformità con quanto previsto dell'Articolo 5 del Regolamento, sono:

1. coloro che hanno responsabilità manageriali<sup>72</sup> per quanto riguarda gli affari giuridici, la solidità delle politiche e delle procedure contabili, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, l'esecuzione di analisi economiche, la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, le risorse umane, lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione, la sicurezza delle informazioni e la gestione di accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti<sup>73</sup>.

<sup>71</sup> Al 14 marzo 2024, data di approvazione del presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione, gli unici Deputy presenti sono il Deputy del Responsabile della Divisione IMI Corporate & Investment Banking e il Deputy del Chief Financial Officer.

<sup>72</sup> In base a quanto previsto dall'Articolo 1, punto 1) del Regolamento e riportato al paragrafo 4.13.1 lettera b) del presente documento, hanno responsabilità manageriale coloro che sono a capo delle funzioni sopra indicate.

<sup>73</sup> Come definite nell'art. 30 (1) del Regolamento Delegato (UE) 2017/565.



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, della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, 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, dell'analisi economica nonché della gestione di accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti.

2. coloro che hanno responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE<sup>74</sup> o sono membri con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli;  
Tale criterio identifica i membri con diritto di voto (come individuati nei relativi Regolamenti) dei Comitati istituiti a livello di Gruppo e i Responsabili delle strutture deputati alla gestione di una quota significativa dei suddetti rischi aziendali.
  
3. 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 EUR, sono identificati i soggetti di cui ai seguenti punti a) e b).  
Tenuto conto che nel Gruppo Intesa Sanpaolo le facoltà di concessione e gestione 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 come riferimento un'operazione di caratteristiche medie nei confronti della clientela ordinaria. Nel caso, invece, della clientela Banche/ Enti finanziari, la soglia è incrementata del 7,6% in ragione della minore rischiosità che contraddistingue tale clientela rispetto a quella ordinaria.
  - a) coloro che hanno 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 i crediti e/o gestire i crediti erogati alla clientela ordinaria e Banche/Enti Finanziari per un importo, convertito in RWA, pari almeno alle suddette soglie.
  - b) i membri con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a).  
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 erogati alla clientela ordinaria e Banche/Enti Finanziari per un importo, convertito in RWA, pari almeno alle suddette soglie.
  
4. 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:
  - a) coloro che hanno 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, un 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.
    - 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) [...] sono membri con diritto di voto di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a)

<sup>74</sup> Si fa riferimento ai seguenti rischi: Rischio di credito e di controparte, Rischio residuo, Rischio di concentrazione, Rischi derivanti da cartolarizzazioni, Rischio di mercato, Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione, Rischio operativo, Rischio di liquidità e Rischio di leva finanziaria eccessiva.

Non si identificano Risk Taker per tale criterio perché non sono istituiti Comitati con tali poteri.

5. coloro che sono a capo di 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 3), lettera a), o al punto 4), lettera a), punto i)

Non si identificano Risk Taker ulteriori rispetto a quelli già individuati in base al punto 3., lettera a).

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 4., lettera a) in quanto i limiti di VAR sono assegnati con deleghe "a cascata".

6. 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 il Gruppo 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 con diritto di voto 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.

#### 4.14.2. Criteri aggiuntivi adottati dal Gruppo Intesa Sanpaolo

La Capogruppo 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 rilevati attraverso i criteri qualitativi.

In particolare, 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 e sono Responsabili di strutture che si posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO<sup>75</sup> e gestiscono una quota significativa dei rischi esplicitamente previsti nel RAF di Gruppo diversi da quelli già identificati nell'ambito dei criteri qualitativi;
3. i Senior Director Responsabili di strutture che si posizionano a un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo e che svolgono una rilevante attività di risk mitigation nell'ambito del rischio di Capital Adequacy, in ragione della centralità di tale categoria di rischio nel framework del RAF;
4. i Senior Director, se Responsabili di:
  - strutture subordinate alle funzioni che riportano al Chief Risk Officer, al Chief Compliance Officer e al Chief Audit Officer (i.e. Responsabili di strutture che si posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO<sup>76</sup> di Intesa Sanpaolo), purché svolgano attività specifiche della funzione di controllo;
  - funzioni di controllo (risk management, compliance, audit, antiriciclaggio, convalida e, per le società assicurative, attuariale) di unità operative/aziendali rilevanti che si posizionano a un

<sup>75</sup> Tali Responsabili sono identificati poiché Intesa Sanpaolo è una Banca di maggiori dimensioni.

<sup>76</sup> Tali Responsabili sono identificati poiché Intesa Sanpaolo è una Banca di maggiori dimensioni.

livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo.

Inoltre, in ragione dell'impatto significativo sui rischi di credito, si identificano come Risk Taker anche i Responsabili delle strutture dell'Area Chief Lending Officer che, negli ultimi due anni, hanno deliberato in materia di credito per un importo complessivo almeno pari al 5% del totale impieghi espressi in RWA deliberati dalla suddetta Area.

Infine, con riferimento alle unità aziendali che si occupano di private banking, sono identificati come Risk Taker:

- gli Area Manager delle reti distributive, come richiesto dalla Circolare 285 di Banca d'Italia;
- i Consulenti finanziari non dipendenti che, sulla base dei Sistemi di Incentivazione definiti, maturano il diritto ad una remunerazione non ricorrente superiore alla remunerazione ricorrente riferita al medesimo anno.

#### 4.14.3. Criteri quantitativi

In linea con quanto previsto dall'Articolo 92, comma 3 lettera c) della Direttiva, sono Risk Taker:

- a) i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:
  - i. la remunerazione totale nell'esercizio precedente del membro del personale è pari o superiore a 500.000 euro e pari o superiore alla remunerazione totale media corrisposta ai membri dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e dell'alta dirigenza dell'ente<sup>77</sup>;
  - ii. la loro attività è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.  
Tale condizione viene valutata sulla base dei criteri definiti dall'articolo 3 del Regolamento<sup>78</sup>.

Inoltre, fermo restando quanto previsto dalla Direttiva, ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento, il membro del personale è ritenuto avere un impatto sul profilo di rischio dell'ente quando:

- b) al membro del personale, compresi quelli di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 2013/36/UE, è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750.000 euro nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio;  
Si precisa che il membro del personale di cui al punto b) può essere escluso dal novero dei Risk Taker se le relative attività professionali non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio perché tale membro, o la categoria di personale di cui fa parte:
  - i) esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante; o
  - ii) non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tenuto conto dei criteri di cui all'articolo 3 del Regolamento.

Le proposte di esclusione di cui al punto b) devono essere opportunamente motivate, formalizzate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione, prima di procedere alla richiesta di approvazione preventiva da parte della Banca Centrale Europea.

#### 4.15 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Sub-consolidante e di singola Banca

Le Regole per l'identificazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio di Gruppi Sub-consolidanti e delle singole Banche, compresa Intesa Sanpaolo, che non redigono un proprio documento di Politiche di remunerazione sono definite dalla Capogruppo Intesa Sanpaolo secondo le logiche individuate a livello di Gruppo nei paragrafi precedenti, tenuto conto della struttura organizzativa e operativa e dei dati quantitativi del Gruppo Sub-consolidante o della singola

<sup>77</sup> Si fa riferimento ai Risk Taker Apicali come definiti nel paragrafo 4.14.1

<sup>78</sup> L'articolo 3 del Regolamento prevede che gli enti considerino tutti i seguenti criteri per determinare se le attività professionali dei membri del personale hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante: a) il profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante; b) la distribuzione del capitale interno per coprire la natura e il livello dei rischi di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE; c) i limiti di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante; d) gli indicatori di rischio e di risultato utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi dell'unità operativa/aziendale rilevante conformemente all'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE; e) i pertinenti criteri di risultato stabiliti dall'ente conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE; f) i doveri e i poteri dei membri del personale o delle categorie di personale dell'unità operativa/aziendale rilevante interessata.

Banca, nonché del criterio quantitativo, che si applica solo a livello individuale, relativo ai soggetti che rientrano nello 0,3% del personale cui è stata attribuita la retribuzione complessiva più elevata.

#### **Focus: Identificazione dei Risk Taker a livello di Intesa Sanpaolo Legal Entity**

Dato l'elevato grado di sovrapposibilità tra i Risk Taker identificati a livello di Gruppo e di Legal Entity Intesa Sanpaolo, tutti i Risk Taker identificati a livello di Gruppo e che operano nella Legal Entity Intesa Sanpaolo, sono anche i Risk Taker di quest'ultima.

Costituiscono un'eccezione a tale regola generale:

- i membri del personale con responsabilità manageriali sulle unità operative/aziendali rilevanti (vedi par. 4.13.4), identificate in base al contributo all'utile e ai ricavi, che vengono individuati a livello individuale sulla base del dato calcolato rispetto alla Legal Entity Intesa Sanpaolo e non rispetto al Gruppo; e
- i soggetti identificati in relazione alle esposizioni al rischio di credito di cui al criterio qualitativo 3, individuati utilizzando il dato puntuale, qualora la soglia calcolata in base al CET1 a livello di Intesa Sanpaolo Legal Entity sia inferiore agli importi prudenzialmente fissati a livello di Gruppo.

Inoltre, con specifico riferimento all'identificazione dei Risk Taker ai sensi dei criteri quantitativi, si precisa che, in aggiunta ai quelli previsti a livello di Gruppo, a livello di Legal Entity Intesa Sanpaolo – come previsto dall'Articolo 6 del Regolamento Delegato (UE) 2021/923 - sono altresì identificati i membri del personale che rientrano nello 0,3%, arrotondato all'intero superiore più vicino, cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio. Infatti, tale criterio, come previsto dalla normativa di riferimento, si applica solo a livello individuale.

In conformità con il suddetto Regolamento, il personale identificato ai sensi di tale criterio può essere escluso dal novero dei Risk Taker se le relative attività professionali non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio perché tale membro, o la categoria di personale di cui fa parte

- i) esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante; o
- ii) non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte tenuto conto dei criteri stabiliti nell'articolo 3 del Regolamento.

Tali proposte di esclusione devono essere opportunamente motivate, formalizzate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione, prima di procedere alla richiesta di approvazione preventiva da parte della Banca Centrale Europea.

## Sezione II – Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023

### Introduzione

La Sezione II della Relazione descrive l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2023, approvate dall'Assemblea degli azionisti il 28 aprile 2023, come previsto dalla normativa in tema di obblighi di informativa al pubblico, sia di settore europea (art. 450 del Regolamento UE n. 876/2019 del 20 maggio 2019 – cd. CRR II –, art. 17 del Regolamento UE n. 637/2021 del 15 marzo 2021<sup>79</sup> – cd. *Implementing Technical Standards*, di seguito anche ITS –, recepiti dalla Circolare 285 del 17 dicembre 2013<sup>80</sup> di Banca d'Italia), sia Consob (art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato con delibera del 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche<sup>81</sup>, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58).

La Sezione II è articolata per temi.

La prima parte ("Informazioni generali") di carattere prettamente descrittivo:

- rappresenta gli elementi di struttura della remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, del Consigliere Delegato e CEO, anche in qualità di Direttore Generale, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che coincidono con i c.d. "Risk Taker Apicali di Gruppo";
- offre una sintesi dell'attuazione del Sistema di Incentivazione 2023 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. i Risk Taker Apicali; gli altri Risk Taker; il Middle Management e i Professional non Risk Taker).

A tal proposito, si precisa che una completa informativa relativa al Sistema di Incentivazione 2023 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 3E ("Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari") dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023;

- fornisce 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, dando altresì indicazione esplicita del meccanismo di collegamento tra premio maturato e performance individuale conseguita, del rispetto del rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa nonché del *ratio* tra la componente fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale;
- offre un'analisi di *pay-for-performance* che correla l'andamento del bonus degli ultimi tre anni (i.e. 2021, 2022 e 2023) del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale con i risultati del Gruppo in termini di Utile Netto;
- rappresenta la variazione, con riferimento agli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 della remunerazione del Consigliere Delegato e CEO, dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei dipendenti, comparata con analoga variazione del Risultato Corrente Lordo di Gruppo.

La seconda parte ("Informazioni qualitative e quantitative") si articola in due sotto-sezioni:

- la prima dà *disclosure* degli elementi richiesti ex art. 450 CRR II secondo le modalità operative standard definite dagli ITS, ovvero:
  - o informazioni qualitative ("Informazioni qualitative EU REMA") relative agli Organi che vigilano sulla politica di remunerazione e sul processo decisionale seguito per definirla, alla segmentazione del personale più rilevante, alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione e incentivazione dei Risk Taker, sia di breve che di lungo termine, anche in termini di collegamento tra livelli di performance rilevati nel periodo di valutazione e livelli di remunerazione nonché di presidio dei rischi correnti e futuri;

<sup>79</sup> Norme Tecniche di Attuazione (*Implementing Technical Standards*) per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del regolamento UE n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio.

<sup>80</sup> 37° agglomeramento, Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, paragrafo 1.

<sup>81</sup> Si fa riferimento all'ultimo aggiornamento avvenuto con delibera n.21623 del 10 dicembre 2020.

- o informazioni quantitative ("Informazioni quantitative") secondo cinque modelli tabellari (EU REM1, EU REM2, EU REM3, EU REM4 e EU REM5) che rappresentano in forma aggregata e secondo differenti prospettive le remunerazioni riferite all'anno 2023 dei Membri del Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di supervisione e gestione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i.e. Risk Taker Apicali di Gruppo) e dell'altro personale appartenente al cluster dei Risk Taker, in termini di remunerazione fissa e variabile riconosciuta per l'esercizio (fornendo anche una suddivisione per aree di business), remunerazione variabile garantita e severance, quote differite della remunerazione variabile riconosciuta per periodi di performance precedenti, numero di high earners.
- la seconda ("Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB") rappresenta le tabelle informative ex Consob sui livelli dei compensi corrisposti (tabella 1, 2, 3A e 3B del paragrafo "Compensi") nonché sulle partecipazioni azionarie ISP (tabella 1 e 2 del paragrafo "Partecipazioni") dei Consiglieri di Amministrazione, del Consigliere Delegato nonché Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i.e. Risk Taker Apicali 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 2022 avvenuta il 28 aprile 2023 (voti favorevoli pari complessivamente al 93,84% dei partecipanti). Inoltre, il Gruppo ha confermato il suo impegno a fornire un'informativa al pubblico chiara e *shareholder friendly* offrendo un'articolata *disclosure* relativa alla Performance Scorecard del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale.

## 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

Art. 123-ter, c. 4, lett. a) Tuf

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 29 aprile 2022 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.

R. 27.

La retribuzione del Consigliere Delegato e CEO, in quanto Direttore Generale, e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (coincidenti con i c.d. "Risk Taker Apicali di Gruppo"), in coerenza con le Politiche approvate dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2023, è composta da:

- 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 2023 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 azioni Intesa Sanpaolo collegate a obiettivi di performance, introdotta nel corso del 2022 in concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa 2022-2025, come definita dal Piano PSP – "Performance Share Plan" – approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2022;
- 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).

Art. 123-ter, c. 4, lett. a), Tuf

Per quanto concerne la previsione di 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, si informa che nel 2022 è stato concluso un accordo con il Consigliere Delegato e CEO, anche in qualità di Direttore Generale, contenente una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto che prevede altresì un patto di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto stesso (si veda il focus "Accordi individuali di Severance definiti ex ante" nel paragrafo 4.9.1.5 della Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024).

Si precisa che, per quanto concerne invece gli altri Consiglieri di Amministrazione non sono previsti accordi ex ante che regolano trattamenti o indennità da riconoscere in vista o in occasione della cessazione anticipata dalla carica.

Parimenti, non sono previsti accordi ex ante che regolano trattamenti o indennità da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro con gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per i quali, all'eventuale verificarsi di tale fattispecie, si applica quanto riportato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024 nei paragrafi 2.6 e 4.9 della Sezione I.

**Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2023**





Dal momento che nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2023 approvate dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023 non erano state previste facoltà di deroga, si conferma che nel corso dell'esercizio 2023 **NON** è stata applicata alcuna **DEROGA** rispetto a quanto disciplinato nel suddetto documento.



## Il Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari

Il Sistema di Incentivazione 2023 basato su strumenti finanziari ha come destinatari i Risk Taker – ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, in qualità di Direttore Generale, e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (coincidenti con i c.d. "Risk Taker Apicali di Gruppo") – che maturano un premio superiore alla c.d. soglia di materialità (i.e. superiore all'ammontare di 50.000€ o a più di un terzo della remunerazione totale), i percettori di un importo "particolarmente elevato"<sup>82</sup>, nonché il Middle Management e i Professional non Risk Taker, percettori di bonus c.d. "rilevanti"<sup>83</sup>.

Di seguito uno schema sintetico dell'attuazione del Sistema di Incentivazione 2023.

STEP	MECCANISMO			
BONUS POOL EX RCL	Gate	Condizione di solidità patrimoniale	Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio	
		Condizioni di liquidità	• Net Stable Funding Ratio (NSFR) • Liquidity Coverage Ratio (LCR) <i>per i Risk Taker Apicali</i>	
		Condizione di sostenibilità	Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo	
		Requisiti di capital base (*)	• Coefficiente di leva finanziaria • Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) • Verifica dell'esito ICAAP Raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza	    ASSENTI
(*) Requisiti di capitale verificati ai sensi delle Linee Guida EBA 2021 entrate in vigore il 31/12/2021				
BONUS ALLOCATION	Sistema di Incentivazione 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RCL di Gruppo maggiore del livello previsto a budget con conseguente attivazione del bonus pool di Gruppo per il 2023</li> <li>• 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</li> <li>• 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 2023</li> <li>• Raggiunti i livelli target di EVA (Economic Value Added) Economica definiti a livello di Divisione</li> </ul>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinazione del premio individuale sulla base del punteggio della Performance Scorecard assegnata a ciascun destinatario</li> </ul>		
BONUS PAY-OUT	Condizioni di accesso individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verifica dell'assenza di compliance breach</li> </ul>		
	Q-Factor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verifica del livello di rischio residuo per ciascuna struttura organizzativa</li> </ul>		

<sup>82</sup> Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2022-2024, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 €

<sup>83</sup> Ovvero di importo superiore alla "soglia di materialità" e al 100% della retribuzione fissa.

Si precisa che la "soglia di materialità" per il Middle Management e i Professional è pari – salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali – a 80.000€, ad eccezione di coloro che operano nelle funzioni di business di Intesa Sanpaolo Wealth Management e di quelli appartenenti al Gruppo Reyl dove è fissata in 150.000€.

Si precisa che, nel corso dell'esercizio 2023, 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, non sono stati applicati i meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile (cosiddette malus condition) né a livello di Gruppo né di Legal Entity. Inoltre, non sono stati attivati meccanismi di claw-back.

R. 27



Differimento

- Quota differita**
- ① Il 60% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di:
    - remunerazione corrisposta ai Risk Taker Apicali di Gruppo
    - remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato», indipendentemente dal macro segmento di appartenenza del percettore
  - ② Il 50% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di remunerazione corrisposta:
    - ai Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa
  - ③ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di remunerazione corrisposta:
    - ai Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa
  - ④ Il 50% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 4 anni nel caso di remunerazione corrisposta:
    - agli altri Risk Taker se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa
  - ⑤ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 4 anni nel caso di remunerazione corrisposta:
    - agli altri Risk Taker se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa
  - ⑥ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 3 anni nel caso di remunerazione corrisposta:
    - al Middle Management e ai Professional, se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa
  - ⑦ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 2 anni nel caso di remunerazione corrisposta:
    - 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

R. 27

Quota up-front

La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta up-front.

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

R. 27



Strumenti di pagamento

Strumenti finanziari	<p>① Il 60% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ per i Risk Taker Apicali, se superiore al 100% della retribuzione fissa</li> <li>○ 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</li> </ul> <p>② Il 55% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ i Risk Taker Apicali, se pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa</li> <li>○ 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</li> </ul> <p>③ Il 50% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ gli altri Risk Taker</li> <li>○ il Middle Management e i Professional se superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa</li> </ul>
Cash	<p>La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta in contanti.</p> <p>E' interamente corrisposta in contanti la remunerazione variabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, se di importo pari o inferiore sia alla soglia di materialità che al 100% della retribuzione fissa</li> <li>○ Per il Middle Management e i Professional, se superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa.</li> </ul>



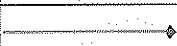

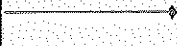
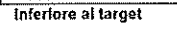
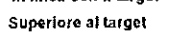






Retention period

<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. Durante il periodo di retention, sulle quote assegnate in azioni (incluse le phantom) sono riconosciuti i relativi dividendi.</p>
---

## Il Sistema di Incentivazione 2023 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 2023 rispetto al budget:

	Driver strategico	KPI	Peso %	Risultato	Risultato vs target budget
Obiettivi di Gruppo	Redditività	Utile netto di Gruppo (mld)	20%	7,72 mld/€	
		PON/RWA medi	20%	8,41%	
	Produttività	Cost/Income	20%	45,07%	
		Costo del rischio/ sostenibilità	NPL ratio Lordo	10%	2,26%
% Obiettivi di Gruppo			70%		
	Driver strategico	KPI	Peso %	Driver di valutazione	Valutazione
Valutazione qualitativa	Azioni Strategiche da Piano 2022 – 2025	ESG	15%	Valutazione sulla base dei seguenti driver: 1. Presenza di Intesa Sanpaolo negli indici di sostenibilità di società specializzate (# presenze) 2. Promozione di un ambiente di lavoro inclusivo attraverso l'individuazione e attuazione di azioni gestionali mirate, con un focus particolare sul rispetto degli impegni in termini di equità di genere assegnati a ciascuna Area di Governo/Divisione: • 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: ◦ Sviluppo degli impieghi in logica ESG (€) ◦ Numero settori cui è attribuito un target di riduzione delle emissioni (#) ◦ Riduzione delle esposizioni sui settori a rischio ESG (€) ◦ Implementazione del modello di integrazione del Climate Credit Framework nel processo di concessione • Crescita dei Sustainable Investments: Incidenza investimenti ESG sul totale AuM (€) • Programma Giovani e Lavoro	
		Trasformazione digitale del Gruppo	15%	Valutazione sulla base dei seguenti driver: 1. Digital Bank (Isybank): avvio dell'operatività e migrazione del primo lotto di clienti entro fine anno 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 2022-2025 – Incremento YoY (€) 3. Accelerazione della trasformazione digitale in logica Cloud-ready (#)	
% Valutazione qualitativa			30%		
% Totale			100%		

 Inferiore al target  
 In linea con il target  
 Superiore al target  
 Molto superiore al target

Si rammenta che i driver di valutazione, identificati ex ante in coerenza con la relativa direttrice o in funzione degli output attesi dalle attività a cui si riferiscono, costituiscono le guide per la valutazione oggettiva degli obiettivi.

La valutazione dei KPI assegnati nell'ambito delle Azioni Strategiche è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente – acquisite da Pianificazione Strategica le evidenze quantitative dei driver – e supportata da parere positivo del Comitato Remunerazioni.

La curva di *pay-for-performance* utilizzata per il calcolo del premio del CEO prevede un livello di punteggio:

- minimo pari a 80%, in corrispondenza del quale il premio maturabile è pari al 30% della remunerazione fissa;
- target pari a 100%, in corrispondenza del quale il premio maturabile è pari al 100% della remunerazione fissa;
- massimo (cap) pari a 120%, in corrispondenza del quale il premio maturabile è pari al 175% della remunerazione fissa, ovvero il premio massimo calcolato deducendo dal cap alla remunerazione variabile (pari al 200% della remunerazione fissa) la quota di competenza dell'anno derivante dal Piano di Incentivazione a lungo termine PSP 2022-2025 (pari al 25% della remunerazione fissa).

In caso di punteggio pari a percentuali intermedie rispetto a quelle sopra riportate, il premio è determinato secondo una scala proporzionale.

Con riferimento al 2023, la performance complessivamente conseguita è stata pari al **120% del target** a fronte della quale il Consiglio di Amministrazione, con parere positivo del Comitato Remunerazioni, nella riunione del 27 febbraio 2024, ha riconosciuto al CEO un premio pari a euro **4,585 milioni** che equivale al premio massimo, ovvero **175% della remunerazione fissa** (pari a euro 2,620 milioni e invariata dal 2016).

In aggiunta, si precisa che il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione totale è pari a 64% ed il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione totale è pari al 36%.

Infine, ai fini dell'assegnazione del bonus, sono state verificate le seguenti condizioni:

<b>BONUS PAY-OUT</b>	<b>Rispetto del Target di capitale</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<b>G-Factor</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<b>Rapporto sui livelli attesi per la finizione della formazione ordinaria</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<b>Avanzamento compliance breach individuale</b>	<input checked="" type="checkbox"/>

Secondo lo schema di liquidazione previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione 2023, il premio maturato verrà corrisposto per il 40% in contanti e per il 60% in azioni, tenuto conto dell'holding period previsto dalla normativa per la componente in azioni, come di seguito rappresentato:

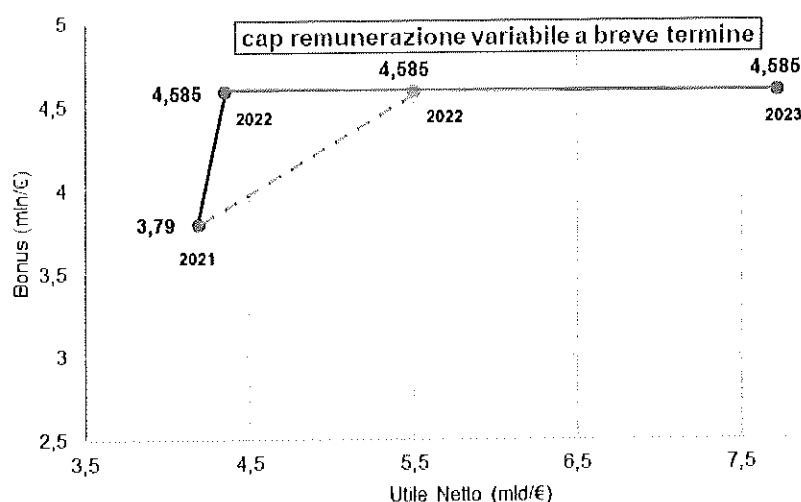
Liquidazione €/000						
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
contanti	917			184	184	550
azioni (controvalore)		917	550	550	367	367

### Analisi di pay-for-performance della remunerazione variabile a breve termine del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e l'Utile Netto di Gruppo degli ultimi tre anni (2021, 2022 e 2023)

A conferma dell'allineamento tra andamento della remunerazione variabile a breve termine del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e i risultati del Gruppo in termini di Utile Netto e, quindi, di capacità di Intesa Sanpaolo di generare una solida redditività nonché di creare e distribuire valore a tutti gli *stakeholder*, si rappresenta di seguito l'analisi che correla le due variabili negli ultimi tre anni (i.e. 2021, 2022 e 2023).

Dal grafico si evince che nel 2021 e nel 2022 esiste una correlazione positiva tra l'andamento dell'ammontare del bonus del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e i risultati economico-finanziari del Gruppo in termini di Utile Netto. Con riferimento all'ammontare del bonus 2022, si precisa che può essere correlato non solo all'Utile Netto contabile (come rappresentato in azzurro nel grafico) ma anche all'Utile Netto che non ricomprende 1,4 mld/€ di accantonamenti/rettifiche di valore collegati al *de-risking* Russia/Ucraina (come rappresentato in arancione nel grafico). In questo ultimo caso, si evidenzia che, pur essendo confermata la correlazione positiva tra l'andamento dell'ammontare del bonus del CEO e l'Utile Netto, la previsione normativa del cap alla remunerazione variabile comporta un incremento del bonus meno che proporzionale rispetto a quello dell'Utile Netto.

Nel confronto tra 2022 e 2023, si osserva invece un significativo incremento dell'Utile Netto trainato dagli interessi netti (+77% considerando l'Utile Netto contabile 2022 e del +40% rispetto all'Utile Netto 2022 che non ricomprende gli accantonamenti/rettifiche collegati al *de-risking* Russia/Ucraina) che si traduce in una significativa creazione di valore per tutti gli *stakeholder* (non solo gli azionisti) a cui non corrisponde la maturazione da parte del CEO di un bonus superiore al 2022. Infatti, a fronte del raggiungimento da parte del CEO dei livelli di performance massimi e pari a quelli del 2022 (i.e. 120% della Performance Scorecard), il premio 2023, in applicazione della previsione normativa del cap, corrisponde al massimo della remunerazione variabile annua maturabile (i.e. 175% della remunerazione fissa – vedi "Il Sistema di Incentivazione 2023 per il Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale") ed è equivalente a quello dello scorso anno.





### Informazioni sulla variazione annuale degli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 della remunerazione e dei risultati del Gruppo

Di seguito viene rappresentata la variazione 2020 vs 2019, 2021 vs 2020, 2022 vs 2021 e 2023 vs 2022 della remunerazione del Consigliere Delegato e CEO<sup>64</sup>, dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo<sup>65</sup> nonché dei dipendenti<sup>66</sup> comparata con analoga variazione del Risultato Corrente Lordo di Gruppo<sup>67</sup>.

		Variazione 2020 vs 2019	Variazione 2021 vs 2020	Variazione 2022 vs 2021	Variazione 2023 vs 2022
Remunerazione Totale	Consigliere Delegato e CEO	-21,6%	65,98%	16,5%	0%
	Componenti degli organi di amministrazione e di controllo	1,91%	8,46%	-1,2%	1,6%
Remunerazione Totale media*	Dipendenti	3,1%	4,7%	3%	8%
Risultato Corrente Lordo di Gruppo		-23,4%	7,3%	10,6%	64,6%

\* include sia la retribuzione annua lorda sia la retribuzione variabile pagata nell'esercizio.

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. Tra il 2020 e il 2021 invece il Risultato Corrente Lordo (RCL) di Gruppo si è incrementato significativamente confermando la *business resilience* di Intesa Sanpaolo a fronte del contesto pandemico e la capacità del Gruppo di creare valore per tutti gli stakeholder. Anche con riferimento al confronto dei risultati tra il 2021 e il 2022, si conferma una robusta crescita del Risultato Corrente Lordo di Gruppo, nonostante un quadro macroeconomico non favorevole caratterizzato dallo scoppio del conflitto in Ucraina e dall'aggravarsi delle tensioni inflazionistiche, a ulteriore riprova della solidità del modello di business di Intesa Sanpaolo. Tale modello di business si dimostra durevole pur nel complesso contesto del 2023 – caratterizzato, in particolare, da una continua crescita dei livelli di inflazione e dalle conseguenti decisioni della BCE di innalzare i tassi di interesse oltre i livelli attesi – nel corso del quale si è registrato un eccezionale incremento del Risultato Corrente Lordo in confronto al 2022.

Analogamente a quanto osservato in relazione al trend dei risultati di Gruppo, tra il 2019 e il 2020 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

<sup>64</sup> Per il calcolo della remunerazione totale del Consigliere Delegato e CEO si sono tenuti in considerazione i compensi fissi nonché quelli variabili di competenza 2023. 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").

<sup>65</sup> Per determinare la remunerazione totale dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo, si considerano gli importi assegnati ai soggetti 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 per gli interi anni presi a confronto (i.e. 2019 vs 2020, 2020 vs 2021, 2021 vs 2022 e 2022 vs 2023).

<sup>66</sup> 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, a pagina 224 per l'esercizio 2020, a pagina 244 per l'esercizio 2021, a pagina 274 per l'esercizio 2022 e a pagina 297 per l'esercizio 2023.

<sup>67</sup> Si fa riferimento all'importo di Risultato Corrente Lordo riportato nella Relazione e bilancio consolidato del Gruppo Intesa Sanpaolo a pagina 31 per l'esercizio 2019, a pagina 48 per l'esercizio 2020, a pagina 39 per l'esercizio 2021, a pagina 89 per l'esercizio 2022 e a pagina 75 per l'esercizio 2023.

maturato nonostante gli ottimi livelli di performance raggiunti rispetto al revised budget (115,1%). Al contrario, tra il 2020 e il 2021, si osserva una crescita della remunerazione totale del Consigliere Delegato e CEO a fronte del raggiungimento di eccellenti risultati di performance (117,74%) sia con riferimento ai KPI economico-finanziari sia relativamente ai KPI "ESG" e "Digitalizzazione", anche successivamente al ripristino dei livelli ordinari della remunerazione variabile<sup>88</sup>. Tale trend di crescita della remunerazione totale del Consigliere Delegato e CEO si conferma anche con riferimento al confronto tra i livelli 2021 e quelli 2022, in coerenza con l'ulteriore miglioramento della performance economico-finanziaria del Gruppo in ragione della quale al Consigliere Delegato e CEO è riconosciuta una remunerazione variabile superiore a quella maturata nel 2021. Tra il 2022 e il 2023, pur a fronte di un'eccezionale crescita dei risultati di Gruppo che trova riscontro nelle eccellenti performance del Consigliere Delegato e CEO, non si registra alcuna variazione della sua remunerazione totale. Questo è dovuto all'effetto combinato sia della maturazione di un bonus equivalente a quello del 2022 dal momento che, in entrambi gli anni, è stato raggiunto il livello massimo di performance (cd. cap) cui corrisponde il riconoscimento del premio massimo, sia dalla stabilità della remunerazione fissa del CEO che è rimasta invariata dal 2016.

Con riferimento ai compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo – tutti membri non esecutivi – la variazione positiva tra il 2019 e il 2020 è principalmente determinata dal differente numero di sedute consigliari a cui i soggetti hanno preso parte che incide sul numero di gettoni di presenza riconosciuti che ha più che compensato l'impatto delle rinunce operate su parte dei compensi da parte degli amministratori intervenute nel 2020, al fine di contribuire alle iniziative promosse dal Gruppo per fronteggiare il diffondersi dell'epidemia da COVID-19. L'ulteriore crescita dei compensi registrata tra il 2020 e il 2021 è invece da imputare, in via prioritaria, alla ridotta entità dei compensi 2020 rispetto a quanto ordinariamente previsto in conseguenza alle predette rinunce e, in via secondaria, al continuo incremento del numero di sedute consiliari. I compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo successivamente al 2021 permangono in sostanziale continuità dal momento che in sede di rinnovo degli organi, avvenuto nel mese di aprile, sono stati confermati i compensi fissi. La leggera flessione che si osserva nel confronto 2022 vs 2021 è da imputare al minor numero di riunioni dei Comitati Endoconsiliari e al conseguente inferiore numero di gettoni di presenza riconosciuti, mentre il lieve aumento registrato tra il 2022 e il 2023 deriva dal maggior numero di riunioni tenute dal Comitato Rischi e Sostenibilità.

Infine, per quanto riguarda i dipendenti, nel periodo che intercorre tra il 2019 e il 2023 si evidenzia una continua variazione positiva della remunerazione totale media. Tali incrementi sono dovuti all'effetto combinato degli interventi previsti dalla contrattazione collettiva sulla retribuzione annua lorda e dei premi assegnati come remunerazione variabile. Con particolare riferimento alla retribuzione annua lorda, nel 2023 si registra un maggior incremento derivante dalla sottoscrizione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del credito che ha previsto un aumento medio degli stipendi di 435€ mensili, distribuito in quattro rate, la prima della quale è stata riconosciuta nell'anno. Per quanto riguarda invece la remunerazione variabile, l'aumento dei premi fra il 2019 e il 2020 è determinato dalla 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, mentre, per quanto concerne il 2021 vs il 2020, il 2022 vs 2021 nonché il 2023 vs 2022, dipende dal continuo miglioramento della performance di Gruppo a fronte della quale l'ammontare maturato di Premio Variabile di Risultato (PVR) è proporzionalmente cresciuto.

<sup>88</sup> Il Consiglio di Amministrazione del 3/11/2021, verificate le condizioni definite nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021, ha ripristinato, fino ai livelli previsti ordinariamente, i premi che potevano essere maturati dai Risk Taker.



## PARTE II – INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE

Informazioni qualitative e quantitative ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 637/2021 del 15 marzo 2021

### Informazioni qualitative EU REMA

#### a. Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

a.1. *Il nome, la composizione e il mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio.*

Gli organi principali che vigilano sulle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo (di seguito "le Politiche di Gruppo" o "le Politiche") sono:

- il Consiglio di Amministrazione, che ha il compito di elaborare, sottoporre all'Assemblea dei soci e riesaminare con periodicità almeno annuale le Politiche. Il Consiglio di Amministrazione è attualmente costituito da 19 membri di cui 14 indipendenti, 1 esecutivo e 5 eletti dalla minoranza. Nel corso del 2023 tale Organo si è riunito in 6 occasioni per esaminare temi in materia di remunerazioni;
- il Comitato Remunerazioni che ha funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di compensi e sistemi di remunerazione e incentivazione supporta il Consiglio di Amministrazione in tutte le attività concernenti le remunerazioni. Il Comitato Remunerazioni è attualmente costituito da 5 membri di cui 3 indipendenti ai sensi della normativa vigente e dello Statuto. Tra questi ultimi è ricompreso il Presidente che ricopre anche la carica di Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione e risulta iscritto nel Registro dei Revisori avendo esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Nel 2023 il Comitato Remunerazioni si è riunito 18 volte.

Il Consiglio di Amministrazione, acquisita la relazione predisposta dal Comitato Remunerazioni, delibera in merito alle Politiche di Gruppo ai fini della successiva presentazione all'Assemblea dei soci che ha la responsabilità finale per la loro approvazione.

a.2. *Eventuali consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione*

Nel corso del 2023, il Comitato Remunerazioni si è avvalso di una primaria società di consulenza esterna nell'ambito:

- delle analisi di benchmark retributivo del Consigliere Delegato e CEO (di seguito "CEO"), dei Risk Taker Apicali di Gruppo e dei membri del Consiglio di Amministrazione;
- della ricognizione dei trend relativi ai sistemi e ai processi di Performance Management per la popolazione apicale di Gruppo;
- della revisione del Peer Group di Gruppo;
- dell'analisi delle prassi di mercato per la definizione del bonus pool e del benchmarking degli ammontari complessivi riconosciuti quali bonus ai Risk Taker;
- dell'elaborazione annuale della *Fairness Opinion* sull'approccio di Performance Management adottato dal Gruppo per il CEO e i Risk Taker Apicali di Gruppo.

a.3. *Una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi*

Le Politiche si applicano a tutto il personale del Gruppo, ivi incluse le succursali situate in paesi terzi. In aggiunta, sulla base della specifica normativa di settore nonché del contesto normativo locale, le diverse realtà del Gruppo (ove richiesto) redigono proprie Politiche di remunerazione e incentivazione predisposte in coerenza con quelle di Gruppo laddove non in contrasto con la normativa locale o di settore.

a.4. *Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)*

Il Gruppo Intesa Sanpaolo identifica i Risk Taker (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente) sulla base delle "Regole per l'individuazione del personale più rilevante" (le "Regole") che formano parte integrante delle Politiche di Gruppo.

Tali Regole sono state definite in conformità con i criteri di identificazione previsti dalla Direttiva CRD V e dal Regolamento (UE) 923/2021 e includono altresì specifici criteri aggiuntivi definiti dal Gruppo al fine di riflettere i rischi assunti sulla base delle peculiarità del business e dell'assetto organizzativo.

Sulla base delle suddette Regole, il Gruppo identifica le risorse che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo (cd. Risk Taker di Gruppo) tra i quali si individuano i Risk Taker Apicali di Gruppo, ovvero:

- il Consigliere Delegato e CEO;
- i Responsabili delle Divisioni di Business (Asset Management, Banca dei Territori, Insurance, IMI Corporate & Investment Banking, International Subsidiary Banks e Private Banking) nonché il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI Corporate & Investment Banking;
- il Chief Operating Officer, il Chief IT, Digital & Innovation Officer, il Chief Cost Management Officer, il Chief Financial Officer, il Chief Lending Officer, il Chief Governance Officer, il Chief Risk Officer, il Chief Compliance Officer, il Chief Institutional Affairs & External Communication Officer e il Chief Audit Officer;
- il Responsabile della Direzione Centrale Strategic Support a riporto diretto del Consigliere Delegato e CEO;
- il Responsabile della Direzione Centrale Amministrazione e Fiscale in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Inoltre, sempre sulla base delle Regole, vengono identificati:

- i Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti, ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dei Gruppi controllati da Intesa Sanpaolo;
- i Risk Taker di Legal Entity (ivi inclusa la Legal Entity Intesa Sanpaolo), ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio delle singole Società del Gruppo. Si precisa che tali Risk Taker sono individuati solo nelle Legal Entity in cui l'identificazione dei Risk Taker è richiesta dalla normativa locale o di settore.

Anche all'interno dei sopra-menzionati cluster, nelle sole Banche significative<sup>69</sup> – ivi inclusa Intesa Sanpaolo – si distinguono i Risk Taker Apicali.

#### **b. Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante**

*b.1. Un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate (ad esempio, l'assemblea degli azionisti)*

Le Politiche di Gruppo 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. In particolare, le Politiche si ispirano ai seguenti principi: correlazione tra remunerazione e rischi assunti, orientamento agli obiettivi di medio-lungo termine tenendo conto della *Risk Tolerance* di Gruppo, del merito, dell'equità, della neutralità rispetto al genere, della sostenibilità in termini di contenimento degli oneri derivanti dall'applicazione delle policy entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie nonché del rispetto dei requisiti normativi.

Si riepilogano di seguito le principali caratteristiche delle Politiche di Gruppo:

- segmentazione del personale che consente di declinare operativamente i suddetti principi al fine di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale, nonché prevedere meccanismi di corresponsione della stessa specifici per i diversi cluster di personale. In applicazione di tali logiche sono identificati tre macro-segmenti: (i) personale più rilevante, i.e. Risk Taker (a livello di Gruppo, dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity); (ii) Middle Management, ovvero i Responsabili di Unità Organizzative non già ricompresi nel cluster dei Risk Taker e (iii) Professional;
- neutralità delle politiche rispetto al genere in quanto 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;

<sup>69</sup> 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).

- suddivisione della remunerazione del personale in componente fissa o ricorrente (che ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali)<sup>90</sup> e variabile o non ricorrente (collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti)<sup>91</sup>;
- adozione di un pay mix – ovvero del peso, in termini percentuali sulla retribuzione complessiva, della componente fissa e di quella variabile – opportunamente “bilanciato” al fine di consentire la contrazione della componente variabile, sino all’azzeramento, 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, e scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall’assunzione di rischi elevati (si veda il punto d);
- previsione di meccanismi che garantiscano la sostenibilità economico-finanziaria dei sistemi incentivanti attraverso condizioni di attivazione (gate) volte a verificare la solidità patrimoniale, la liquidità e la sostenibilità finanziaria della componente variabile, nonché attraverso un processo strutturato per la definizione del bonus pool (si veda il punto c e e.4).  
Inoltre, il premio eventualmente maturato può essere corretto ex post tramite l’applicazione di demoltiplicatori che agiscono in funzione dei rischi assunti (si veda il punto c), nonché è soggetto a meccanismi di correzione dei comportamenti e di monitoraggio degli effetti dell’azione manageriale nel tempo (si vedano i punti c e f.2);
- definizione di un Sistema di Incentivazione annuale dedicato ai Risk Taker<sup>92</sup> finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d’Impresa e premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento (si veda il punto e.1), nonché di iniziative di incentivazione dedicate o a specifici cluster di popolazione o a segmenti di business ad elevata redditività<sup>93</sup> e rilevanza all’interno della strategia definita dal Piano d’Impresa (si veda il punto e.1);
- assegnazione di Piani di Incentivazione a Lungo Termine differenziati per cluster di popolazione di appartenenza;
- individuazione di specifiche modalità di corresponsione della remunerazione variabile di breve termine (con particolare riferimento all’orizzonte di differimento e al riconoscimento in strumenti finanziari e contanti) differenti a seconda del cluster di popolazione di appartenenza e dell’entità dell’importo di tale remunerazione (si veda il punto f.1);
- definizione dei principi per la determinazione del compenso riconosciuto per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. severance) ispirati ai criteri della correlazione della severance pay alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del rischio di potenziale contenzioso (si veda il punto b.5).

L’Assemblea dei soci è chiamata ad approvare, su proposta del Consiglio di Amministrazione:

- le Politiche di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione
- le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo (dipendenti e collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato) che comprendono anche le Regole per l’individuazione del personale più rilevante;
- i piani di incentivazione 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 (cd. severance), ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- con le maggioranze qualificate definite dalla normativa vigente, se del caso, 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;
- 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, se del caso, un limite

<sup>90</sup> Nel presente documento, per “componente fissa” ovvero “remunerazione fissa” si intende la “retribuzione fissa” dei dipendenti e la “remunerazione ricorrente” dei Consulenti Finanziari.

<sup>91</sup> Nel presente documento, per “componente variabile” ovvero “remunerazione variabile” si intende la “retribuzione variabile” dei dipendenti e la “remunerazione non ricorrente” dei Consulenti Finanziari.

<sup>92</sup> Si precisa che tale Sistema è rivolto anche al Middle Management.

<sup>93</sup> Tra i Sistemi di Incentivazione dedicati ai segmenti di business ad elevata redditività vi sono anche il Sistema dei Relationship Manager delle Reti commerciali internazionali della Divisione Private Banking e quello dei Consulenti Finanziari non dipendenti della Divisione Private Banking dedicati anche alle risorse che all’interno di questi cluster sono identificati come Risk Taker.

al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore al 200%.

*b.2. Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post*

Il Sistema di Incentivazione annuale dedicato ai Risk Taker è finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa e premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento (per dettagli si veda il punto e.1).

Al fine di allineare i sistemi incentivanti con politiche di prudente gestione dei rischi e di assicurare solidità e continuità aziendale nel lungo periodo, i Sistemi Incentivanti annuali tengono conto del Risk Appetite e della Risk Tolerance di Gruppo così come espressi nel RAF.

Questa stretta correlazione, che garantisce l'aggiustamento sia ex ante sia ex post della performance per i rischi assunti, è articolata su tre livelli:

- fase di attivazione e di bonus funding (si vedano i punti c e e.4);
- fase di definizione delle Performance Scorecard (si veda il punto e.1);
- fase di corresponsione del bonus (si vedano i punti c e f.2).

*b.3. Se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione*

Le Politiche di Gruppo sono state riesaminate e aggiornate nel 2023, seppur redatte in sostanziale continuità con quelle 2022.

Alla luce di un contesto normativo di riferimento stabile rispetto all'anno passato, le modifiche apportate per il 2023 sono principalmente finalizzate a sostenere il raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa e a rafforzare l'attraction e la retention del personale del Gruppo.

In particolare, si evidenziano le seguenti novità che trovano applicazione anche con riferimento ai Risk Taker:

- sono state ampliate e diversificate le fonti di funding del bonus pool di Gruppo, per cui – accanto al consueto meccanismo che correla le risorse finanziarie messe a disposizione per i bonus all'andamento del Risultato Corrente Lordo di Gruppo, che rimane la modalità di finanziamento della maggioranza dei sistemi incentivanti adottati – è stata introdotta una nuova fonte di funding esclusivamente dedicata ai sistemi incentivanti destinati ai dipendenti che operano nelle reti dei business di Wealth Management & Protection, per cui il monte bonus eventualmente disponibile per tali sistemi viene alimentato attraverso l'accantonamento di quota parte delle commissioni generate nello svolgimento dell'attività commerciale con la clientela (approccio bottom up);
- è stato previsto, recependo la novità introdotta nella revisione di dicembre 2022 del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis, del TUF, che il carried interest (potenzialmente riconoscibile al personale della filiera "investimenti" delle SGR che gestiscono FIA) non è incluso nel rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione e che lo stesso, tenuto conto delle condizioni previste per il suo riconoscimento, possa essere corrisposto upfront e in contanti, dopo il completamento della liquidazione del FIA in conformità con gli Orientamenti ESMA per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA;
- è stato introdotto, nell'ambito degli strumenti finalizzati a favorire l'attraction di nuovo personale, il buy-out, previsto dalla Regolamentazione, ma sino ad ora non adottato dal Gruppo, per consentire il riconoscimento – a titolo di indennizzo – della remunerazione variabile differita ridotta o annullata dal precedente datore di lavoro a causa della risoluzione del contratto.

*b.4. Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla*

I Sistemi Incentivanti sia di breve che di lungo periodo del personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo (di seguito anche "FAC") non prevedono l'assegnazione di KPI economico-finanziari al fine di garantire l'indipendenza del personale che ricopre tali funzioni rispetto ai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo, nonché di evitare fonti di possibili conflitti di interesse. Con particolare riferimento al Sistema Incentivante annuale, i KPI presenti nelle Performance Scorecard delle FAC hanno tipicamente natura progettuale o sono collegati a richieste da parte dell'Autorità di Vigilanza (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Gestione efficace dell'esercizio 2023 EU Wide EBA Stress Test; Evoluzioni Processi e Procedure Audit; ENIF – Attuazione programma 2023 di rafforzamento dei presidi di Anti Financial Crime

del Gruppo; Piano dati – Contabilità Bilanci e Segnalazioni: attivazione del nuovo motore di bilancio e dell'Area Tematica Regolamentare).

*b.5. Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto*

Non sono previste forme di remunerazione variabile garantita.

Tuttavia, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, 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, che beneficia 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 corrisposto 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;
- un bonus a titolo di indennizzo per consentire il riconoscimento della remunerazione variabile differita ridotta o annullata dal precedente datore di lavoro a causa della risoluzione del contratto. Tale tipologia di bonus (cd. *Buy-out*) non può tenere indenne il nuovo personale da contrazioni o azzeramenti di compensi per effetto di meccanismi di *malus* o *claw back* ed è in ogni caso soggetta a tutte le norme che disciplinano la remunerazione variabile, ivi incluse quelle relative al cap alla remunerazione variabile e alle modalità di pagamento.

Per quanto riguarda 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 (cd. *Severance*) il Gruppo, coerentemente con la richiesta delle Disposizioni di Vigilanza, ha definito ex ante i relativi limiti e i criteri approvati dall'Assemblea. In particolare, il Gruppo ha previsto un limite massimo pari a 24 mensilità della retribuzione fissa per i compensi corrisposti a titolo di *severance*. L'adozione di tale limite può portare ad un esborso massimo di 5,2 mln €.

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.

Nello specifico, 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 adotta una formula differenziata per categorie di destinatari (i.e. dipendenti cui – nell'ambito del sistema interno del Gruppo di pesatura dei ruoli – è stato attribuito un determinato job title in base al livello di complessità/responsabilità gestito assegnato, e restante personale) e parametrata al tempo di permanenza in azienda (i.e. fino a 2 anni di permanenza, oltre 2 e fino a 21 anni, oltre 21 anni). 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.

I principi per la definizione della *severance* nel Gruppo Intesa Sanpaolo sono ispirati ai criteri della correlazione della *severance pay* alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del rischio di potenziale contenzioso.

Si specifica inoltre che alla *severance* si applicano le medesime condizioni di attivazione (si veda il punto e.4), accesso individuale (si veda il punto e.4), *malus* e *clawback* previste per la remunerazione variabile (si veda il punto f.2) per ogni cluster di popolazione.

Inoltre, il Gruppo prevede che possano essere raggiunti accordi individuali *ex ante* per la definizione dei compensi da accordare in caso di cessazione anticipata del rapporto, fermo che tali accordi devono rispettare tutte le condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione e nelle Disposizioni di Vigilanza; nel 2022, previa delibera favorevole del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e tenuto conto del parere del Chief Compliance Officer, in linea con le prassi diffuse tra i

competitor e le principali società quotate italiane, è stato concluso con il Consigliere Delegato e CEO un accordo contenente una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto.

c. **Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione.** Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione

Nell'ambito dei Sistemi Incentivanti annuali di Gruppo, il presidio dei rischi ex ante è garantito sia nella fase di attivazione del bonus pool che nella fase di definizione delle Performance Scorecard nell'ambito del Sistema Incentivante annuale per i Risk Taker.

Con riferimento alla fase di attivazione del bonus pool, tale presidio è assicurato da meccanismi volti a presidiare il rischio di capitale e di liquidità, nonché garantire la sostenibilità finanziaria della componente variabile. Infatti, il bonus pool si attiva solo se sono soddisfatte le seguenti condizioni minime richieste dal Regolatore:

- Condizioni di solidità patrimoniale: Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio e Coefficiente di leva finanziaria  $\geq$  limiti "hard" previsti dal RAF di Gruppo; Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL)  $\geq$  Early Warning previsto dal RAF di Gruppo; Verifica dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza;
- Condizione di liquidità: Net Stable Funding Ratio (NSFR)  $\geq$  limite "hard" previsto dal RAF di Gruppo;
- Condizione di sostenibilità: assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo.

Con riferimento ai soli Risk Taker Apicali di Gruppo, è prevista un'ulteriore condizione di attivazione volta a verificare che il Liquidity Coverage Ratio (LCR) sia superiore o uguale ai limiti previsti dal RAF di Gruppo (condizione di liquidità).

Per quelle Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale e liquidità, 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 e dell'eventuale Sub-holding di appartenenza.

Verificate le condizioni di attivazione, per garantire la sostenibilità finanziaria, i sistemi incentivanti sono finanziati da un meccanismo strutturato di bonus pool.

In particolare, il bonus pool di Gruppo si compone delle due seguenti quote:

- una quota maggioritaria correlata all'andamento di un indicatore economico di Gruppo, rappresentato dal Risultato Corrente Lordo di Gruppo, destinata a finanziare la maggior parte dei Sistemi di Incentivazione annuali del Gruppo tra cui anche quello dedicato ai Risk Taker (c.d. "bonus pool ex RCL");
- una quota (comunque minoritaria) autofinanziata in quanto determinata come percentuale dalle commissioni generate dai dipendenti delle reti nell'ambito delle attività di Wealth Management & Protection (c.d. "bonus pool ex commissioni"). Tale meccanismo trova applicazione, inter alia, nel Sistema di Incentivazione degli Relationship Manager (incluso anche coloro i quali sono identificati come Risk Taker).

Con riferimento al bonus pool ex RCL, questo:

- 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;
- si riduce significativamente, tanto in termini assoluti che relativi, in caso di mancato raggiungimento della Soglia di accesso, prevedendo il pagamento dei premi maturati solo a determinati cluster di popolazione.

Il bonus pool così definito 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 (come nel caso del Sistema di incentivazione annuale dedicato ai Risk Taker), 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, rispetto alla Soglia di accesso, da ciascuna Divisione (per le Aree di Governo la Soglia di accesso coincide con quella di Gruppo). Nello specifico, nel caso in cui:

- l'RCL raggiunto sia dal Gruppo che dalla Divisione sia pari o superiore alla Soglia di accesso, sono eligible al Sistema Incentivante annuale i Risk Taker Apicali di Gruppo e tutti gli altri Risk Taker;
- l'RCL raggiunto dal Gruppo sia pari o superiore alla Soglia di accesso e quello di Divisione sia positivo ma inferiore alla Soglia di accesso (o viceversa), sono eligible al Sistema Incentivante annuale i Risk Taker (esclusi i Risk Taker Apicali di Gruppo).

In tutti gli altri casi nessun Risk Taker è eligible al Sistema Incentivante annuale.

Invece, il bonus pool ex commissioni è determinato in funzione delle commissioni generate dalla specifica rete commerciale.

Entrambe le quote di bonus pool sono soggette ai seguenti meccanismi di correzione:

- riduzione in caso di mancato rispetto dei limiti fissati nel RAF, sia di Gruppo che di Divisione, per i rischi non finanziari, i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Integrated Risk Assessment, con un impatto in termini di decurtazione del 10% in caso di superamento del limite "hard" fissato nel RAF per le Perdite Operative o di rischio residuo equivalente al 4° livello nel caso dell'Integrated Risk Assessment e/o, solo in quest'ultimo caso, del 5% in caso di rischio residuo equivalente al 3° livello. Tale decurtazione può portare a una riduzione massima del 20% per ogni livello a cui si applica;
- riduzione del 10% in funzione del grado di scostamento dal livello target di EVA (Economic Value Added) Economica di Divisione. In particolare, tale meccanismo opera come demoltiplicatore in caso di sfioramento del target oltre ad un certo livello di tolerance (i.e. 90% del target di EVA Economica assegnato a budget alla singola Divisione<sup>94</sup>).

Con riferimento ai Sistemi di Incentivazione dei Consulenti Finanziari della Divisione Private Banking, esso si autofinanzia in quanto la remunerazione non ricorrente di tali categorie di personale è rappresentata da provvigioni definite come percentuale dei ricavi lordi realizzati dalla Società cui appartengono. In ogni caso, trovano applicazione i meccanismi di correzione per i rischi non finanziari (con la previsione di alcune specificità) e per il grado di scostamento dal livello target di EVA.

Nella fase di definizione delle Performance Scorecard, invece, il presidio dei rischi è garantito attraverso l'assegnazione di KPI declinati in funzione del driver strategico Costo del rischio/Sostenibilità e finalizzati ad un'espressa riduzione e/o mitigazione dei rischi come definiti nel RAF. Infatti, il processo di identificazione di tali KPI prevede il coinvolgimento delle Aree di Governo Chief Risk Officer al fine di garantire la coerenza dei KPI con i limiti fissati nel RAF di Gruppo.

Il presidio dei rischi ex post è garantito tramite la previsione di meccanismi correttivi del premio maturato a fronte di un'assunzione eccessiva dei rischi che agiscono, in funzione dei rischi assunti e del segmento di popolazione di appartenenza<sup>95</sup>, come demoltiplicatori del premio stesso. In particolare, è previsto un demoltiplicatore del premio conseguito collegato al:

- rischio residuo di ciascuna struttura (Q-Factor) per tutti i Risk Taker;
- mancato raggiungimento del livello atteso di Capital Adequacy (CET 1) definito nel RAF per i Risk Taker Apicali di Gruppo di Business e Governance;
- mancato raggiungimento di un predeterminato target di contenimento del livello dei costi operativi fissati a budget per i Risk Taker Apicali di Gruppo non di Business, il Responsabile della Direzione Centrale Strategic Support a riporto del CEO e i Responsabili delle strutture a riporto dei suddetti soggetti;
- mancato rispetto dei limiti previsti dal RAF di Gruppo relativi al rischio di mercato, al rischio del settore pubblico Italia e al rischio di tasso d'interesse per i Risk Taker di Gruppo di Business (incluso il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI CIB identificato come Risk Taker Apicale);
- mancato rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria per tutti i Risk Taker.

Inoltre, in ogni caso, indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza, la corresponsione del bonus individuale è subordinata alla verifica, nella fase di corresponsione del bonus, dell'assenza dei cd. compliance breach individuali, ovvero le condizioni di accesso individuale a presidio del conduct risk.

<sup>94</sup> Si precisa che questo indicatore non è declinato a livello di Legal Entity.

<sup>95</sup> Si precisa che nell'ambito del Sistema di Incentivazione del Relationship Manager e in quello dei Consulenti Finanziari sono previsti specifici meccanismi di correzione del premio.

Infine, vengono adottati strumenti volti a correggere i comportamenti e monitorare gli effetti dell'azione manageriale nel tempo attraverso:

- l'eventuale riduzione, fino all'azzeramento, delle componenti differite del bonus assegnato (condizioni di malus – si veda il punto f.2);
- la restituzione di premi già corrisposti a seguito del verificarsi di specifiche condizioni (meccanismi di claw-back – si veda il punto f.2).

**d. I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD**

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, e scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall'assunzione di rischi elevati.

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 applicati ai 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<sup>96</sup> cui è assegnato un cap del 33% della remunerazione fissa.

Come approvato dall'Assemblea con maggioranza qualificata, il limite massimo alla retribuzione variabile previsto a tratto generale è stato incrementato:

- fino al 200% della remunerazione fissa per i Risk Taker di Gruppo<sup>97</sup> e specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business ad alta redditività;
- fino al 400% della remunerazione fissa per il 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 delle Disposizioni di Vigilanza<sup>98</sup>.

**e. Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione**

*e.1. Un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone*

Il Sistema di Incentivazione annuale dedicato ai Risk Taker è formalizzato attraverso le cosiddette Performance Scorecard che prevedono sia KPI di natura economico-finanziaria, sia KPI non finanziari. In particolare, i KPI economico-finanziari sono clusterizzati all'interno di 4 driver (Crescita, Redditività, Produttività e Costo del Rischio/Sostenibilità – con riferimento al personale delle FAC, i KPI quantitativi non economico-finanziari assegnati sono riconducibili solo agli ultimi due driver), mentre i KPI non finanziari sono declinati in azioni strategiche o progetti che rappresentano i fattori abilitanti per il raggiungimento dei KPI finanziari o contribuiscono al conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico e promuovono o incentivano i comportamenti virtuosi (good conduct), specialmente con riferimento a business e aree che prevedono una relazione diretta con la clientela.

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.

Le Performance Scorecard hanno una struttura tripartita al fine di misurare le performance su molteplici livelli. In particolare:

- la sezione di Gruppo contiene almeno un KPI quantitativo misurato sul perimetro di Gruppo e comune a tutte le Scorecard, ad eccezione di quelle destinate alle Funzioni Aziendali di Controllo e ai ruoli assimilati. Per il 2023, 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;

<sup>96</sup> Per ruoli assimilati si intendono il Dirigente Preposto e il Responsabile della struttura Governance Amministrativa e Controlli di Gruppo.

<sup>97</sup> Fanno eccezione coloro che appartengono alle Funzioni Aziendali di Controllo e i ruoli assimilati, i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo e i Risk Taker di Gruppo operanti in paesi ove la normativa locale prevede un limite massimo pari a 100%.

<sup>98</sup> Aggiornamento del 26 ottobre 2018 della Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia.



- la sezione di struttura presenta KPI coerenti con le leve agite dall'individuo e rendicontati a livello di Divisione/Area di Governo o, in ogni caso, di area di responsabilità. Di seguito un elenco esemplificativo e non esaustivo di KPI per ciascun driver:
  - crescita: Raccolta Netta, Erogazioni medio lungo termine, Risultato Gestione Assicurativa Danni;
  - redditività: PON/RWA medi, Ricavi/Masse, Risultato Gestione Assicurativa Totale/Riserve Matematiche;
  - produttività: Cost/Income, Riduzione costi operativi, Full Combined ratio;
  - costo del rischio/ sostenibilità: NPL ratio lordo, Concentration Risk, Flussi lordi di crediti da bonis a NPE, Perdite Operative/PON, Massimizzazione di livelli obiettivo di LCR, Rafforzamento del livello di presidio di rischi in ambito salute e sicurezza.
- la sezione qualitativa include 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 2023, in continuità con i precedenti esercizi, 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 2023, 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 al cambiamento climatico e all'innovazione tecnologica attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione".

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.

Tra le iniziative di incentivazione dedicate a segmenti di business ad elevata redditività previste dal Gruppo, si precisa che il Sistema dei Relationship Manager delle Reti commerciali internazionali della Divisione Private Banking e quello dei Consulenti Finanziari non dipendenti della Divisione Private Banking sono dedicati anche alle risorse che all'interno di questi cluster sono identificati come Risk Taker.

In particolare, tali Sistemi hanno la finalità di 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. La misurazione della performance avviene attraverso KPI sia di natura economico-finanziaria che riflettono il valore generato sia non finanziaria che 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.

*e.2. Un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente*

L'importo complessivamente spettante ai Risk Taker è attribuito annualmente in base alla valutazione dei risultati della scheda di performance individuale che, come illustrato nel punto precedente, ha una struttura tripartita che prevede, tra l'altro, sia KPI collegati alla performance del Gruppo Intesa Sanpaolo, sia KPI collegati alla performance della Divisione/Area di Governo cui il soggetto appartiene.

Si precisa che il premio 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 restanti Risk Taker.

*e.3. Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti*

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli strumenti finanziari utilizzati dal Gruppo Intesa Sanpaolo per la liquidazione di quota di remunerazione variabile da corrispondere in strumenti finanziari sono le azioni Intesa Sanpaolo (vedi paragrafo f.1). Sono previste eccezioni a tale regola generale in conformità con le specificità della normativa di settore (es. Risparmio Gestito) e locale (es. Slovacchia, Brasile, ecc.).

In concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa 2022-2025, con riferimento ai Risk Taker, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo, nell'ambito del Piano di Incentivazione a Lungo Termine PSP (Performance Share Plan) è stato assegnato il diritto di maturare un certo numero di *Performance Share* alla scadenza del Piano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione, raggiunti determinati obiettivi di performance e tenuto conto dei meccanismi di correzione basati su target di

sostenibilità che agiscono come un demoltiplicatore del numero di share eventualmente maturate a termine.

Infine, per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IW SIM identificati come Risk Taker, è stato previsto uno specifico Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 anche esso basato su performance share.

*e.4. Informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli". A norma dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera n), della CRD, la remunerazione variabile che deve essere corrisposta o maturata deve essere giustificata sulla base delle performance dell'ente, dell'unità aziendale e della persona interessata. Gli enti spiegano i criteri/le soglie per stabilire che la performance è debole e non giustifica la corresponsione o la maturazione della remunerazione variabile*

Le misure attuate dal Gruppo per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli impattano sia il bonus pool sia il premio maturato dal singolo soggetto.

Per quanto riguarda il Bonus Pool, come anticipato nel punto c, questo (e di conseguenza il Sistema Incentivante annuale dedicato ai Risk Taker) 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.

Inoltre, il livello di funding del bonus pool ex RCL a livello di Gruppo (quantum) è definito con un approccio top-down, è destinato a finanziare la maggior parte dei Sistemi di Incentivazione annuali del Gruppo, tra cui anche quello dedicato ai Risk Taker, ed è determinato in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti in termini di raggiungimento del livello budget del Risultato Corrente Lordo a livello di Gruppo e/o di Divisione, corretti per i rischi non finanziari assunti (si veda il punto c). Pertanto, in caso di performance "deboli" a livello di Gruppo e/o di Divisione (i.e. Risultato Corrente Lordo inferiore alla Soglia di accesso, sfioramento del target di EVA economica oltre ad un certo livello di tolerance) il bonus pool si riduce significativamente, tanto in termini assoluti che relativi, precludendo il pagamento dei premi maturati da determinati cluster di popolazione in primis (concettualmente), anche i Risk Taker. Con riferimento al bonus pool ex commissioni essendo determinato in funzione delle commissioni generate dalla specifica rete commerciale incorpora la modulazione in funzione di un'eventuale performance "debole" (in ogni caso è soggetto alla correzione in caso di sfioramento del target di EVA economica oltre ad un certo livello di tolerance).

Infine, eventuali performance "deboli" a livello di Gruppo in termini di mancato raggiungimento delle condizioni di malus (si veda il punto f.2) determinano la riduzione, fino all'azzeramento, delle componenti differite del bonus assegnato.

#### **f. Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine**

*f.1. Un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale*

Si riportano di seguito le modalità di corresponsione della remunerazione variabile adottate dal Gruppo Intesa Sanpaolo in funzione della categoria di personale, dell'importo della remunerazione variabile e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa.

- Per i Risk Taker Apicali di Gruppo e coloro che maturano un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato<sup>99</sup> indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza:
  - il 60% della remunerazione variabile è differito in 5 anni;
  - la quota in strumenti finanziari è pari al 60% se la remunerazione variabile supera il 100% della remunerazione fissa o al 55% in caso di remunerazione variabile pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa.
- Per i Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo):
  - il 50% della remunerazione variabile è differito in 5 anni se la remunerazione variabile supera il 100% della remunerazione fissa;

<sup>99</sup> Per il triennio 2022-2024 si considera particolarmente elevata la remunerazione variabile superiore a 400.000€.

- il 40% della remunerazione variabile è differito in 5 anni se di importo superiore alla soglia di materialità<sup>100</sup> ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa;
- la quota in strumenti finanziari è pari al 60% nel primo caso e al 55% nel secondo.
- Per gli altri Risk Taker:
  - il 50% della remunerazione variabile è differito in 4 anni se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della remunerazione fissa;
  - il 40% della remunerazione variabile è differito in 4 anni se di importo superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa;
  - la quota in strumenti finanziari è pari al 50% della remunerazione variabile.

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 al 100% della remunerazione fissa.

Per tutti i cluster di popolazione, la remunerazione variabile (sia la quota upfront che quella differita) corrisposta in strumenti finanziari è soggetta ad un periodo di retention di un anno.

Sono previsti invece schemi di corresponsione specifici per il personale delle SGR.

*f.2. Informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)*

Ciascuna quota differita della remunerazione variabile 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 possono 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, nonché al rispetto della condizione di sostenibilità finanziaria.

Tali malus condition, simmetriche alle condizioni di attivazione, sono:

- Condizioni di solidità patrimoniale: Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio e Coefficiente di leva finanziaria  $\geq$  limiti "hard" previsti dal RAF di Gruppo; Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL)  $\geq$  Early Warning previsto dal RAF di Gruppo; Verifica dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza;
- Condizione di liquidità: Net Stable Funding Ratio (NSFR)  $\geq$  limite "hard" previsto dal RAF di Gruppo;
- Condizione di sostenibilità: Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo.

Con riferimento ai soli Risk Taker Apicali di Gruppo, è prevista un'ulteriore condizione di attivazione volta a verificare che il Liquidity Coverage Ratio (LCR) sia superiore o uguale ai limiti previsti dal RAF di Gruppo (condizione di liquidità).

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 e liquidità, il mancato rispetto di tali limiti nonché la mancata verifica della condizione di sostenibilità 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%.

Inoltre, l'azienda si riserva di attivare meccanismi di claw-back, 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;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

<sup>100</sup> 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, in conformità con la normativa applicabile, la remunerazione variabile è considerata "rilevante" se superiore all'ammontare di 50.000€ o se rappresenta più di un terzo della remunerazione totale.

- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta 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.

*f.3. Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante*

Si precisa che per nessun cluster di popolazione vengono definiti livelli minimi di partecipazione azionaria.

**g. La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR**

*Informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti*

Per le informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione si veda il punto e.1.

La remunerazione variabile per i Risk Taker, se superiore alla soglia di materialità o al 100% della remunerazione fissa, viene corrisposta secondo specifici schemi (si veda il punto f.1) e riconosciuta parte in contanti e parte in strumenti finanziari.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, per i Risk Taker, gli strumenti finanziari utilizzati dal Gruppo Intesa Sanpaolo per la liquidazione di quota della remunerazione variabile da corrispondere in strumenti finanziari sono le azioni Intesa Sanpaolo (vedi il punto f.1). Sono previste eccezioni a tale regola generale in conformità con le specificità della normativa di settore (es. Risparmio Gestito) e locale (es. Slovacchia, Brasile, ecc.).

In concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa 2022-2025, con riferimento ai Risk Taker, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo, nell'ambito del Piano di Incentivazione a Lungo Termine PSP (Performance Share Plan) è stato assegnato il diritto di maturare un certo numero di *Performance Share* alla scadenza del Piano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione, raggiunti determinati obiettivi di performance e tenuto conto dei meccanismi di correzione basati su target di sostenibilità che agiscono come un demoltiplicatore del numero di share eventualmente maturate a termine.

Infine, per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IW SIM identificati come Risk Taker è stato previsto uno specifico Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 anche esso basato su performance share.

**h. A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera j), del CRR**

Si rinvia alle tabelle 1, 2, 3A e 3B del paragrafo "Compensi" del capitolo "Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB" della Parte II della presente Sezione II.

**i. Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR**

*Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile*  
Si precisa che il Gruppo Intesa Sanpaolo beneficia della deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), della CRD.

Infatti, il premio annuale 2023 maturato dai Risk Taker, se è di importo non superiore a 50.000€ e non rappresenta più di un terzo della sua remunerazione totale annua, è:

- interamente corrisposto in contanti, se di importo inferiore al 100% della remunerazione fissa;
- per i soli Consulenti Finanziati (identificati quali Risk Taker) con incarico accessorio di Area Manager appartenenti al Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking, differito in 2 anni per una quota pari al 40% corrisposta in contanti, se di importo pari o inferiore al 100% della remunerazione ricorrente.

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker)
Numero di Risk Taker				148
% Risk Taker che beneficiano della deroga				16%
Remunerazione fissa				34.092.463
Remunerazione variabile				4.812.077
di cui differita				28.258
Remunerazione complessiva				38.904.540

j. I grandi enti (il Gruppo ISP è un «grande ente») pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR

Si rinvia alle tabelle 1, 2, 3A e 3B del paragrafo "Compensi" del capitolo "Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB" della Parte II della presente Sezione I.

**Informazioni quantitative**  
**EU REM1 – Remunerazione riconosciuta per l'esercizio al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (c.d. Risk Taker<sup>1</sup>)**

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker <sup>1</sup> )
1	18	1	19	863
2	5.350.000	2.727.237	19.641.846	243.192.481
3	5.350.000	2.620.000	18.591.398	234.196.320
UE -4a				
5				
UE -5x				
7		107.237	1.050.448	8.996.161
9		1	19	782
10		4.585.000	24.638.600	136.279.457
11		1.834.000	9.903.800	68.047.426
12		917.000	4.974.000	28.030.831
UE -13a		2.751.000	13.845.600	63.302.840
UE -14a		1.834.000	9.214.800	34.083.758
UE -13b				1.206.302
UE -14b				482.521
UE -14x			889.200	3.063.850
UE-14y			592.800	1.642.670
15				659.039
16				
17	5.350.000	7.312.237	44.280.446	379.471.938

<sup>1</sup> Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidati o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea.

<sup>2</sup> Si precisa che nel numero dei membri del personale più rilevante non sono incluse 14 risorse che sono cessate nel corso dell'esercizio appartenenti al cluster "Altri membri del personale più rilevante".

<sup>3</sup> Benefici non discrezionali (si precisa che ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e fissa non si considerano tali forme di remunerazione).

<sup>4</sup> Quote dei bonus assegnate in Phantom Share ISP.

<sup>5</sup> Quote dei bonus assegnate in (i) OICR o phantom OICR ai Risk Taker 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 e (ii) Certificate di VUB Banka ai Risk Taker colà operanti in conformità con la normativa locale.

<sup>6</sup> Controvalore dei premi riconosciuti nell'ambito dei contesti commerciali dei consulenti finanziari.

Con riferimento all'andamento delle remunerazioni tra 2023 e 2022, in generale, si osservano fenomeni diversi in corrispondenza dei vari cluster di popolazione. In particolare, relativamente:

- all'"Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica", la remunerazione fissa complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo è in leggera flessione per l'effetto combinato: (i) del numero inferiore di gettoni di presenza riconosciuti a fronte di un più contenuto numero di sessioni tenute nel corso dell'esercizio dai Comitati endoconsigliari di Intesa Sanpaolo; (ii) della riduzione del numero di cariche nelle società controllate e collegate ricoperte da alcuni membri del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, a seguito del rinnovo degli Organi di quest'ultime e, di conseguenza, dei relativi compensi e gettoni di presenza percepiti;
- all'"Organo di amministrazione – funzione di gestione" (i.e. Consigliere Delegato e CEO), la remunerazione fissa è pressoché in linea. Il lieve incremento è dovuto all'incidenza sull'intero anno (e non pro quota come per il 2022) dell'allineamento agli standard di Gruppo della contribuzione integrativa (a carico dell'azienda) alla previdenza complementare, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 febbraio 2022. Invece, la remunerazione variabile risulta invariata a fronte del raggiungimento da parte del CEO dei livelli di performance massimi e pari a quelli del 2022 (i.e. 120% della Performance Scorecard); il premio 2023, in applicazione della previsione normativa del cap, corrisponde al massimo della remunerazione variabile annua maturabile (i.e. 175% della remunerazione fissa – vedi "Il Sistema di Incentivazione 2023 per il Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale");
- agli "Altri membri dell'alta dirigenza", la remunerazione fissa complessiva è pressoché in linea. Il lieve incremento è dovuto all'incidenza sull'intero anno (e non pro quota come per il 2022): (i) degli aumenti retributivi riconosciuti nel corso del 2022, in concomitanza del lancio del Piano d'Impresa 2022-2025, a sostegno della motivazione dei Risk Taker Apicali di Gruppo; (ii) del riallineamento agli standard del Gruppo della contribuzione integrativa (a carico dell'azienda) alla previdenza complementare, in linea con le deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione il 3 febbraio 2022. Inoltre, la remunerazione variabile complessiva risulta in aumento in conseguenza dei migliori risultati raggiunti nel 2023 rispetto al 2022;
- agli "Altri membri del personale più rilevante", il confronto dei dati retributivi con l'anno precedente risulta parzialmente significativo a fronte dell'incremento del numero dei Risk Taker dovuto principalmente: (i) alle revisioni organizzative intercorse nel 2023, tra cui quella che ha interessato la Divisione IMI Corporate & Investment Banking; (ii) al maggior numero dei soggetti identificati ai sensi dei criteri quantitativi.

**EU REM2 – Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'Ente (personale più rilevante – c.d. Risk Taker<sup>1</sup>)**

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker <sup>1</sup> )
<b>Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita<sup>2</sup></b>				
1				3
2				245.000
3				245.000
	di cui remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus			
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio<sup>3</sup></b>				
4			6	23
5			1.220.000	2.100.234
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio</b>				
6				10
7				2.017.000
8				1.196.700
9				820.300
10				1.071.667
11				400.000

<sup>1</sup> Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea

<sup>2</sup> I.e. bonus di ingresso.

<sup>3</sup> Si precisa che fanno riferimento a severance assegnate nel corso degli esercizi precedenti a soggetti nentranti nel cluster dei Risk Taker, in particolare a 6 Risk Taker Apicali (i.e. Dirigenti con Responsabilità Strategiche) e 23 restanti Risk Taker.

<sup>4</sup> Di cui (i) 250.350 euro assegnati in Azioni ISP up front e sottoposti ad un anno di holding period, (ii) 45.000 euro assegnati in quote OICR up front e sottoposti ad un anno di holding period e (iii) 673.750 euro erogati in contanti ad inizio 2024, ma di competenza dell'esercizio 2023, in quanto 6 soggetti sono cessati dal Gruppo il 31.12.2023.

<sup>5</sup> I.e. importi pattuiti e riconosciuti (i) 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 e (ii) calcolati secondo la formula di calcolo predefinita approvata dall'Assemblea di Intesa Sanpaolo. Si precisa che dell'importo indicato, solo 565.834 euro sono stati versati nel corso dell'esercizio (di cui 162.917 euro assegnati in Azioni ISP up front e sottoposti ad un anno di holding period e 312.917 euro erogati in contanti ad inizio 2024 per i soggetti cessati dal Gruppo il 31.12.2023).



Si precisa che i premi riconosciuti nell'ambito della remunerazione variabile garantita sono relativi a 3 bonus di ingresso e risultano in riduzione rispetto allo scorso anno sia in termini di numero di beneficiari sia di importo complessivo. Per quanto riguarda i "Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti versati nel corso dell'esercizio" (c.d. severance) si evidenzia un incremento rispetto al 2022 dei soggetti destinatari di tali trattamenti dovuto agli accordi sottoscritti negli anni precedenti. L'importo complessivamente erogato segue gli schemi di corresponsione previsti nelle Politiche vigenti all'epoca del riconoscimento. Per quanto concerne invece le severance riconosciute nel corso dell'esercizio, collegate prevalentemente all'uscita volontaria del personale in conseguenza agli accordi stipulati nel 2020 e nel 2021 con le Organizzazioni Sindacali finalizzati a favorire il ricambio generazionale, viene registrato un andamento in linea rispetto al 2022 in termini di risorse beneficiarie, mentre vi è una significativa riduzione dell'importo complessivo rispetto all'anno precedente.

EU REM3 -- Remunerazione differita del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'Ente (personale più rilevante – c.d. Risk Taker<sup>1)</sup>)

	a (b+c)	b	c	d	e	f	UE – g	UE – h
	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Remunerazione differita e soggetta a periodo di retention							
2	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica							
3	In contanti							
4	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
5	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
6	Altri strumenti finanziari							
7	Altre forme							
8	Organo di amministrazione – funzione di gestione	5.960.840	1.776.440	4.184.400		-92.909	1.576.458	1.110.100
9	In contanti	2.690.010	496.820	2.193.190		26.922	560.202	
10	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	3.270.830	1.279.620	1.991.210		-119.831	1.016.256	1.110.100
11	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
12	Altri strumenti finanziari							
13	Altre forme							

	a (b+c)	b	c	d	e	f	UE -g	UE -h
13	29.551.436	8.512.388	21.039.048			-219.827	5.729.413	4.845.952
14	13.132.358	2.109.920	11.022.438			77.462	1.926.398	
15	15.425.680	6.011.670	9.414.010			-307.176	3.457.566	4.507.070
16								
17	993.398	390.798	602.600			9.887	345.449	338.882
18								
19	113.417.435	38.208.106	75.209.329			-298.739	26.669.597	17.254.292
20	59.926.283	15.756.393	44.169.890			128.443	14.101.866	
21	50.920.244	21.260.069	29.660.175			-451.437	11.722.443	16.342.856
22	308.363	154.182	154.181			9.687	93.087	99.007
23	2.262.545	1.037.462	1.225.083			14.568	772.201	812.429
24								
25	148.929.711	48.496.934	100.432.777			-611.475	33.995.468	23.210.344

<sup>1</sup> Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea.

<sup>2</sup> Quote dei bonus assegnate in OICR ai Risk Taker 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.

<sup>3</sup> Quote dei bonus assegnate in Phantom Share ISP.

<sup>4</sup> Quote dei bonus assegnate (i) in OICR o phantom OICR ai Risk Taker appartenenti a SGR 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 e (ii) in Certificati di VUB Banca ai Risk Taker colti operanti in conformità con la normativa locale.

Si segnala che l'andamento delle quote differite nella tabella sopra riportata rispetto al 2022 è parzialmente confrontabile a fronte (i) dell'incremento del numero dei Risk Taker e (ii) dell'applicazione degli schemi di corresponsione dei sistemi incentivanti annuali e del Piano LTIP 2018-2021 dei Consulenti Finanziari.

## EU REM4 – Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	EUR	<sup>a</sup> Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR
1	tra 1.000.000 e 1.500.000	41
2	tra 1.500.000 e 2.000.000	7
3	tra 2.000.000 e 2.500.000	8
4	tra 2.500.000 e 3.000.000	6
5	tra 3.000.000 e 3.500.000	1
6	tra 3.500.000 e 4.000.000	3
7	tra 4.000.000 e 4.500.000	
8	tra 4.500.000 e 5.000.000	
9	tra 5.000.000 e 6.000.000	
10	tra 6.000.000 e 7.000.000	
11	tra 7.000.000 e 8.000.000	1

La tabella sopra riportata rappresenta, per fasce di remunerazione, il numero di persone ricomprese tra il personale più rilevante (c.d. Risk Taker) la cui remunerazione complessiva riconosciuta nell'esercizio risulta pari o superiore ad 1 milione di euro. Ai fini di tale calcolo, si precisa che è stata considerata la remunerazione fissa nonché quella variabile di competenza dell'anno. Rispetto al 2022, è possibile osservare una riduzione del numero di soggetti rientranti in questo cluster a seguito dell'uscita dei Risk Taker Consulenti Finanziari che vi rientravano lo scorso anno a fronte della corresponsione del sistema incentivante di lungo termine 2018-2021 che non è compensata dagli ingressi dei Risk Taker dipendenti a seguito dell'incremento della remunerazione variabile per il miglioramento della performance 2023.

**EU REM5 – Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'Ente (personale più rilevante – c.d. Risk Taker<sup>1</sup>)**

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di Business							
	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni aziendali	Funzioni Aziendali di Controllo	Restanti aree	Totale	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante <sup>2</sup>	18	1	19	76	185	11	256	127	227	901
2	di cui membri dell'organo di amministrazione	18	1	19							19
3	di cui altri membri dell'alta dirigenza (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)				1	3	1	8	4	2	19
4	di cui altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker <sup>1</sup> )				75	182	10	248	123	225	863
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	5.350.000	7.312.237	12.662.237	39.995.976	76.394.796	8.621.746	119.868.242	37.983.325	140.888.299	436.414.621
6	di cui remunerazione variabile		4.585.000	4.585.000	18.876.030	33.359.252	4.203.600	58.666.141	6.209.296	39.603.738	165.503.057
7	di cui remunerazione fissa	5.350.000	2.727.237	8.077.237	21.119.946	43.035.544	4.418.146	61.202.101	31.774.029	101.284.561	270.911.564

<sup>1</sup> Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea.

<sup>2</sup> Si precisa che nel numero dei membri del personale più rilevante non sono incluse 14 risorse che sono cessate nel corso dell'esercizio appartenenti al cluster "Altri membri del personale più rilevante".

Nota bene: i dati retributivi delle Aree di Business riportati nella tabella sono parzialmente confrontabili con le informazioni riportate nell'Informativa 2022 a fronte dell'incremento del numero dei Risk Taker dovuto principalmente: (i) alle revisioni organizzative intercorse nel 2023, tra cui quella che ha interessato la Divisione IMI Corporate & Investment Banking; (ii) al maggior numero dei soggetti identificati ai sensi dei criteri quantitativi.

### Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB

#### 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			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				
Gros-Pietro Gian Maria	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023	31/12/2023	800								800	
	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	120								120	
	Membro Comitato Nomine	01/01/2023	31/12/2023			20						20	
Colombo Paolo Andrea	Vicepresidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2023	31/12/2023	150								150	
	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	120								120	
	Presidente Comitato Remunerazioni	01/01/2023	31/12/2023	60		45						105	
	Membro Comitato Nomine	01/01/2023	31/12/2023			20						20	
Messina Carlo	Direttore Generale	01/01/2023	31/12/2023	2.000				1.834		107,2		3.941,2	3.313,2
	Consigliere Delegato e Chief Executive Officer	01/01/2023	31/12/2023	500								500	
	Consigliere / Consigliere Esecutivo	01/01/2023	31/12/2023	120								120	

(dati in migliaia di euro)

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					
Ceruti Franco	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	120							120		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2023	31/12/2023			115					115		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2023	31/12/2023			45					45		
a)	INTESA SANPAOLO EXPO Institutional Contact S.r.l. - Presidente e Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	130							130		
a)	INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING S.p.A. - Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	25							25		
b)	BENEFIT CIMAROSA 1 S.p.A. - Presidente e Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	-							-		
Tagliavini Paola	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	120							120		
	Presidente Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2023	31/12/2023	60		115					175		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2023	31/12/2023			30					30		
Logiurato Liana	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	120							120		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2023	31/12/2023			45					45		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2023	31/12/2023			30					30		
Nebbia Luciano	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	120							120		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2023	31/12/2023			45					45		
	EQUITER S.p.A. - Vicepresidente	01/01/2023	31/12/2023	35							35		

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				
Picca Bruno	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	120							120		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2023	31/12/2023			20					20		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2023	31/12/2023			115					115		
Pomodoro Livia	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	120							120		
	Presidente Comitato Nomine	01/01/2023	31/12/2023	60		20					80		
Stefanelli Maria Alessandra	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	120							120		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2023	31/12/2023			25					25		
Parigi Bruno Maria	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	120							120		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2023	31/12/2023			115					115		
Zamboni Daniele	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	120							120		
	Presidente Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2023	31/12/2023	60		30					90		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2023	31/12/2023			115					115		
Mazzarella Maria	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	120							120		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2023	31/12/2023			20					20		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2023	31/12/2023			30					30		



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						
Gatti Anna	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	120								120		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2023	31/12/2023			45						45		
Mosca Fabrizio	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2023	31/12/2023	260								260		
Motta Milena Teresa	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2023	31/12/2023	260								260		
Zoppo Maria Cristina	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2023	31/12/2023	260								260		
Pisani Alberto Maria	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2023	31/12/2023	260								260		
	Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2023	31/12/2023	65								65		
Franchini Roberto	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2023	31/12/2023	260								260		
Vernero Paolo	Membro Effettivo Organismo di Vigilanza	01/01/2023	31/12/2023	25								25		
	Presidente Organismo di Vigilanza	18/05/2023	31/12/2023	6,25								6,25		
Cortilazzo Andrea	Presidente Organismo di Vigilanza	01/01/2023	17/05/2023	3,75								3,75		
	Membro Effettivo Organismo di Vigilanza	01/01/2023	31/12/2023	25								25		
Dalla Sega Franco	Membro effettivo Organismo di Vigilanza	01/01/2023	31/12/2023	25								25		
	a) BANCOMAT S.p.A. – Presidente	01/01/2023	31/12/2023	70								70		

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					
Dingenti con Responsab. Strategiche (*)	Totale compensi e gettoni di presenza attribuiti da Intesa Sanpaolo	01/01/2023	31/12/2023	17.741 c)				8.677,4	995		27.413,4 c)	12.401,7	
	Totale compensi e gettoni di presenza attribuiti da società controllate e collegate	01/01/2023	31/12/2023	650 d)				1.226,4	56		2.132,4 d)	1.686,3	

a) Compensi / Gettoni di presenza nelle società controllate e collegate.

b) Rinuncia ai compensi per le cariche, che ammontano ad euro 10.000.

c) Non sono stati inseriti nella presente voce ulteriori compensi per le cariche in società controllate e/o collegate, che ammontano ad euro 689.123, in quanto interamente riversati a Capogruppo.

d) Non sono stati inseriti nella presente voce ulteriori compensi per le cariche in società controllate e/o collegate, che ammontano ad euro 98.750, in quanto interamente rinunciati/riversati a società controllate.

(\*) I compensi si riferiscono a n.19 Dingenti con Responsabilità Strategica.

(x) Gli importi indicati si riferiscono alle quote dell'incentivo assegnato, sia upfront che differite riconosciute a seguito della performance 2023 (si rimanda alla tabella 38 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	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		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (dal - al)	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 sottoscritte alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Messina Carlo	Consigliere Delegato e Chief Executive Officer	Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018 - 2021 POP (Performance Call Option) (**)	16.466.726	2.4937	10/03/2023										16.466.726	0	0
	Direttore Generale																
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*)	Totale compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo		73.634.192	2.4937	10/03/2023										73.634.192	0	0
	Totale compensi attribuiti da società controllate		8.550.030	2.4937	10/03/2023										8.550.030	0	0

(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 diffimento dell'assegnazione degli strumenti e ai vincoli di indisponibilità sulle azioni ricevute secondo le tempistiche del piano.

(\*) I compensi si riferiscono a n.19 Dirigenti con Responsabilità Strategica.

(\*\*) Il Piano POP, deliberato il 27/04/2018 e modificato, successivamente, con delibera del 29/04/2021, si è concluso nel 2022. In particolare, il Piano non si è attivato poiché all'Exercise Day (i.e. 10 marzo 2023) l'opzione POP è risultata under water dal momento che il prezzo dell'azione pari a 2,006€ - determinato come media del prezzo dell'azione Intesa Sanpaolo nell'Averaging Period (11 marzo 2022 - 10 marzo 2023) - è risultato inferiore allo strike price pari a 2,4937€. Per maggiori informazioni si veda pagina 97 della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023.



A	B	Cognome e Nome	Carta	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 nel corso dell'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 attribuiti nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
				(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)						
				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	Valore alla data di maturazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value			
				Incentivo Esercizio 2021	2.090.345	mag.2024 - mag. 2027							708.627 <sup>2</sup>	1.723	1.723		
				Piano PSP	11.228.862 <sup>(*)</sup>	giu. 2022 - giu. 2031											
				Incentivo Esercizio 2022	3.591.002	mag.2024 - mag. 2028							1.395.696 <sup>1</sup>	3.394	3.394		
				Incentivo Esercizio 2023				12.895									4.314
				Incentivo Esercizio 2017													
				Incentivo Esercizio 2018	4.099,93 <sup>3</sup>	mag. 2024							2.866,01 <sup>3</sup>	124	124		
				Incentivo Esercizio 2019	13.805	mag.2024 - mag. 2025							15.774 <sup>1</sup>	38	38		
					4.108,33 <sup>3</sup>								2.191,11 <sup>3</sup>	65	65		
				Incentivo Esercizio 2020	28.931	mag.2024 - mag. 2026							15.430 <sup>1</sup>	38	38		
					2.710,47 <sup>3</sup>								1.414,16 <sup>3</sup>	44	44		
				Incentivo Esercizio 2021	142.430	mag.2024 - mag. 2027							61.041 <sup>1</sup>	148	148		
					7.883,26 <sup>3</sup>								3.941,63 <sup>3</sup>	228	228		
				Piano PSP	1.434.330 <sup>(*)</sup>	giu. 2022 - giu. 2031											

Direnti con Responsabilità Strategiche (\*\*)  
(Compensi attribuiti da società controllate)

A	B	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 non attribuiti			Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		(10)	(11)
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	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
		Incentivo Esercizio 2022	226.093	mag.2024 - mag. 2028							113.046 <sup>1</sup>	275	275
			16.439,40 <sup>3</sup>										
		Incentivo Esercizio 2023				1.840 <sup>4</sup>	mag. 2024 - mag. 2029						613 <sup>5</sup>

(\*) I dati delle azioni assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2023 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata il 24 aprile 2024.

(\*\*) I compensi si riferiscono a n. 19 Dirigenti con Responsabilità Strategica.

(x) Il numero indicato rappresenta i diritti di Performance Shares assegnati, ciascuno dei quali attribuisce il diritto a ricevere al termine del Piano PSP n° 1 azione Intesa Sanpaolo, subordinatamente alla verifica delle condizioni di attivazione, del grado di conseguimento degli obiettivi di performance e dell'eventuale applicazione dei meccanismi di demoltiplicazione. Si precisa che tale numero è calcolato per ciascun cluster di beneficiari suddividendo il controvalore riconosciuto all'assegnazione (per il Consigliere Delegato e CEO pari al 100% della remunerazione fissa al lancio del Piano) per il prezzo di mercato all'assegnazione applicando alcuni aggiustamenti di Fair Value - sulla base di modelli di valutazione certificati nella Fair Value Policy di Gruppo - derivanti dai vincoli di inalienabilità e indisponibilità (cfr. Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 3<sup>o</sup> all'ordine del giorno del 15 marzo 2022).

1) Azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.

2) Di cui n. 612.877 azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.

3) 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).

4) Di cui 889 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).

5) Di cui 295 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 percipimento 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	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile / Erogati	(C) Ancora differiti	
		Piano							
		Incentivo Esercizio 2017				412 <sup>1)</sup>			
		Incentivo Esercizio 2018						325	
		Incentivo Esercizio 2019					91	387	
		Incentivo Esercizio 2020					58	303	
		Incentivo Esercizio 2021						758	
		Incentivo Esercizio 2022					917	917	
		Incentivo Esercizio 2023	917	917	mag. 2024/ mag. 2029				
		Incentivo Esercizio 2017					1.030 <sup>1)</sup>		
		Incentivo Esercizio 2018						1.160	
		Incentivo Esercizio 2019					401 <sup>2)</sup>	1.688	
		Incentivo Esercizio 2020					261	1.370	
		Incentivo Esercizio 2021						3.180	
		Incentivo Esercizio 2022					4.185	4.231	
		Incentivo Esercizio 2023	4.314	4.361	mag. 2024/ mag. 2029				3 <sup>2)</sup>
		Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*) (Compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo)							

A	B	(1)	(2)				(3)			(4)
			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	
		Piano								
		Incentivo Esercizio 2017						154 <sup>1)</sup>		
		Incentivo Esercizio 2018							98	
		Incentivo Esercizio 2019						48	203	
		Incentivo Esercizio 2020						33	172	
		Incentivo Esercizio 2021							467	
		Incentivo Esercizio 2022						563	563	
		Incentivo Esercizio 2023	613	613	mag. 2024/ mag. 2029					

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (\*)  
(Compensi attribuiti da società controllate)

(\*) I compensi si riferiscono a n. 19 Dirigenti con Responsabilità Strategica.

1) Sulla quota erogata è stato calcolato un apprezzamento del 7% in linea con i tassi di mercato.

2) Il compenso si riferisce al premio di fedeltà ex Banco Ambrosiano Veneto maturato dal Responsabile della Divisione Banca dei Territori.



## 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.	3.780.526 (d)	985.272 (*)		4.765.798 (e)
Ceruti Franco	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	250.000			250.000
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.	60.000			60.000
Stefanelli Maria Alessandra	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	147 (a)			147 (a)
Zamboni Daniele	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	100.000			100.000
Mazzarella Mana	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	10.000 (a)		10.000 (a)	0 (a)
Gatti Anna	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	0	2.000		2.000
Mosca Fabrizio	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	18.000			18.000
Motta Milena Teresa	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	30.000 (a)			30.000 (a)
		Intesa Sanpaolo ord.	1.752 (c)			1.752 (c)
		Intesa Sanpaolo ord.	2.118 (a,c)			2.118 (a,c)

(-) 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 OPS UBI.

(d) Di cui 488.090 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.A.).

(e) Di cui 697.734 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.A.).

(\*) (i) Di cui 134.179 azioni derivanti dal Sistema Incentivante 2017 e n. 153.359 azioni dal Sistema Incentivante 2018 quali quote differite in azioni e (ii) di cui n. 85.408 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2019, n. 51.899 azioni dal Sistema Incentivante 2020, n. 194.900 azioni dal Sistema Incentivante 2021 e n. 365.527 azioni dal Sistema Incentivante 2022 sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.

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 <sup>(*)</sup>	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso <sup>(*)</sup>
19 (**)	Intesa Sanpaolo ord.	11.209.029 (b)	3.529.929 (***)	1.524.157 (****)	13.214.801 (c)
	Intesa Sanpaolo ord.	199 (a)			199 (a)

(a) Azioni di pertinenza del coniuge.

(b) Di cui 1.792.059 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.A.).

(c) Di cui 2.136.465 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.A.).

(\*) 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 244.444 azioni derivanti dal Sistema Incentivante 2017, n. 538.784 azioni dal Sistema Incentivante 2018 e n. 95.650 azioni dal Sistema Incentivante 2021 quali quote differite in azioni e (ii) di cui n. 291.337 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2019, n. 176.954 azioni dal Sistema Incentivante 2020, n. 674.018 azioni dal Sistema Incentivante 2021 e n. 1.508.742 azioni dal Sistema Incentivante 2022 sottoposte ad un anno di holding period e trattate per l'intera durata di questo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.

(\*\*\*\*) Di cui n. 29.428 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2019, n. 26.417 dal Sistema Incentivante 2020, n. 111.406 dal Sistema Incentivante 2021 e n. 347.335 dal Sistema Incentivante 2022 per c.d. sell to cover, ovvero ai fini di assolvimento degli oneri fiscali derivanti dal trasferimento delle azioni a Siref S.p.A. ove sono state sottoposte ad amministrazione fiduciaria per la durata residua del periodo di holding.

## 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 2023, in coerenza con le politiche e i profili applicativi deliberati dagli Organi e con la normativa in materia di remunerazioni applicabile al Gruppo tra cui, in particolare, la Circolare 285/2013 emanata 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 Taker Apicali di Gruppo e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo); effettiva erogazione degli incentivi, con particolare riferimento ai Risk Taker di 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 Taker e gli obiettivi assegnati ai Risk Taker Apicali di Gruppo sono stati approvati dagli Organi nel 2023, ciascuno per gli aspetti di competenza.

L'impianto è stato valutato conforme alla Normativa dalla Funzione di Compliance.

Per il 2023 è stato confermato l'impianto normativo del 2022, 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 si segnalano le seguenti principali novità: introduzione, in caso di assunzione, della possibilità di corrispondere un bonus a titolo di indennizzo per consentire il riconoscimento della remunerazione variabile differita ridotta o annullata dal precedente datore di lavoro a causa della risoluzione del contratto; innalzamento della soglia di materialità per Middle Manager e Professional in Paesi caratterizzati da alta pressione competitiva; introduzione dell'indennità di ruolo per i Risk Taker e/o Middle Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo operanti in alcuni Paesi e per specifiche categorie di personale commerciale del Gruppo Reyl ISP; riconoscimento di interessi sulle quote di premio differite corrisposte in contanti; revisione e semplificazione degli schemi di corresponsione della remunerazione variabile per Middle Manager e Professional.

Relativamente alla verifica dell'attuazione del sistema incentivante 2023, si conferma che è stata raggiunta la soglia definita dalle regole di attivazione del bonus pool di Gruppo e sono state verificate positivamente le condizioni di attivazione – i.e. Utile Netto (positivo), Risultato Corrente Lordo, indicatori del RAF di Gruppo (CET1, NSFR, MREL e coefficiente di leva finanziaria) –, consentendone il finanziamento secondo i profili applicativi e le politiche. Inoltre, al bonus pool non sono stati applicati meccanismi correttivi in quanto anche in questo caso è stato verificato il rispetto dei limiti previsti per i rischi non finanziari (i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Integrated Risk Assessment).

I risultati conseguiti dai Risk Taker Apicali di Gruppo 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 Taker, per accertarne l'allineamento con quanto approvato dagli Organi aziendali.

Ad integrazione di quanto riportato nella Relazione sulle Remunerazioni presentata lo scorso 28 aprile 2023, come previsto, sono state verificate le successive fasi di erogazione degli incentivi per l'esercizio 2022 (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. 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, trattene e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella società.	pagg. 15, 19, 20, 23, 33, 38, 52
P. XVI	La politica per la remunerazione è elaborata dall'organo di amministrazione, attraverso una procedura trasparente.	pag. 11
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.	
R. 25	L'organo di amministrazione affida al comitato remunerazioni il compito di: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) coadiuvarlo nell'elaborazione della politica per la remunerazione;</li> <li>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;</li> <li>c) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;</li> <li>d) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.</li> </ul> <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>	pagg. 11, 23
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.	pag. 12
R. 27	La politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi e del top management definisce: <ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>b) limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;</li> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>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 trattene somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in</li> </ul>	pagg. 15, 19, 23, 30, 33, 35-38, 51, 54, 57-62, 75, 90, 93, 94

**Principi e Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance**
**Riferimento  
pagina**

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. pagg. 53, 57-62
- 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. pagg. 14, 15
- 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. pagg. 12, 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; pag. 15,
- 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; pagg. 15, 77
- l) 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;
- m) 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. 8
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. 9
3. La prima sezione della relazione illustra in modo chiaro e comprensibile: pag. 9
- 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; pagg. 11, 14, 19
- b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. pagg. 11, 14
- 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. pagg. 9
- 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. 9
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. 9
- 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. 90



**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” – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater “Politiche e prassi di remunerazioni”**      Riferimento pagina

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 remunerazione<sup>101</sup>.

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. pagg. 19, 28-30, 48, 49, 63-65, 70-72, 72-74

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. pag. 65

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

<sup>101</sup> 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"<sup>102</sup>**

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;   | pagg. 28-30, 46, 48, 49             |
| b. sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti; gli intermediari adottano opportuni accorgimenti per presidiare questo rischio;   | pagg. 19, 28-30, 33, 48, 49, 63, 65 |
| c. la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito:  |                                     |
| i. sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi <sup>103</sup> ;   | pagg. 28-30, 46, 48, 49             |
| 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; | pagg. 28-30, 46, 48, 49, 63, 65     |
| iii. sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;   | pagg. 19, 23, 25-26, 28-30, 30      |
| 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.  | pagg. 51 - 53                       |

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 ricoperti<sup>104</sup>.

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.

<sup>102</sup> 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.

<sup>103</sup> 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).

<sup>104</sup> 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"<sup>105</sup>** 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 controllo<sup>106</sup>.

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.

Sez. I, par. 1

<sup>105</sup> 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.

<sup>106</sup> La funzione di compliance, tra l'altro, attesta la conformità delle politiche di remunerazione alle disposizioni del presente paragrafo.

**«Panta Rhei, l'aforisma attribuito a Eraclito cattura perfettamente il mio ethos artistico, che tutto scorre, tutto cambia, nulla è immobile, tutte le cose sono in uno stato di flusso.»**

Alfredo Pini nasce a Mirandola nel 1958 e, dopo aver conseguito il diploma di maturità in ambito tecnico-commerciale, dal 1985 si dedica esclusivamente alla sua passione, la pittura. Si trasferisce a Ferrara e qui apre la *Galleria Lacerba*, frequenta gli studi di diversi artisti e si iscrive a vari corsi di pittura. In questo contesto entra in contatto con importanti artisti contemporanei, tra i quali Primo Conti, Bruno Cassinari, Mario Schifano, Bruno Ceccobelli, Concetto Pozzati, Omar Galliani.

Nel 1987 inizia la sua attività espositiva e si iscrive al Corso di Laurea DAMS - Discipline delle arti, della Musica e dello Spettacolo presso l'Università di Bologna, tra i cui insegnanti figurano Renato Barilli, Umberto Eco, Alfredo De Paz.

La sua attività di pittore lo porta a stringere rapporti di collaborazione sempre più stretta con varie gallerie in diverse città d'Italia, Spagna e Stati Uniti, dove ancora oggi espone le sue opere in mostre personali o collettive.

Pini è artista figurativo e il suo stile è caratterizzato da pennellate veloci ed espressive, che catturano il movimento e la vivacità dei suoi soggetti.

In copertina:



**Alfredo Pini**  
(Mirandola, 1958)  
*Paesaggio*, XX secolo  
olio su tela, 49 x 68 cm

In questa opera della collezione Intesa Sanpaolo sperimenta un linguaggio più riflessivo, meno veloce, anche se fortemente vibratile. Il paesaggio montano ci mostra una natura imponente, ma non oppressiva, con i bei monti, sullo sfondo, ancora in parte coperti di neve, sovrastati da un cielo azzurro attraversato da nuvole bianche, delicato accenno all'imminente primavera, come il corso d'acqua che si forma sul versante della montagna e lo solca come una vena cerulea.

Il piccolo villaggio, al centro della composizione, è tratteggiato con affettuosa vicinanza sentimentale, ravvivato dai piccoli tocchi di colore dei panni stesi ad asciugare all'aria aperta e dal campanile della chiesetta affiancato da verdi conifere svettanti. Vi si respira un silenzio composto di attività laboriose e domestiche.

Una figura solitaria, ritratta di spalle, risale la strada bianca che, al centro, fende la distesa d'erba accarezzata dal vento e dal sole.

Nel dipinto si percepisce il sentimento di una memoria che evoca la serenità di una vita semplice, quasi meditativa, reso da una pennellata vibrante ma forte; non quella nervosa e sintetica delle sue opere più conosciute. Il "divenire" che si coglie in quest'opera non è quello della velocità sincopata e violenta delle città contemporanee, che Alfredo Pini spesso fissa nelle sue tele, ma piuttosto un flusso lento e naturale, quello che scandisce il tempo delle stagioni e il nostro antico rapporto con la Terra.



# 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 2023

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata a deliberare in senso favorevole, in linea con l'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998, sulla Sezione II – Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 marzo 2024. Si evidenzia che, ai sensi della norma richiamata, la deliberazione non è vincolante.

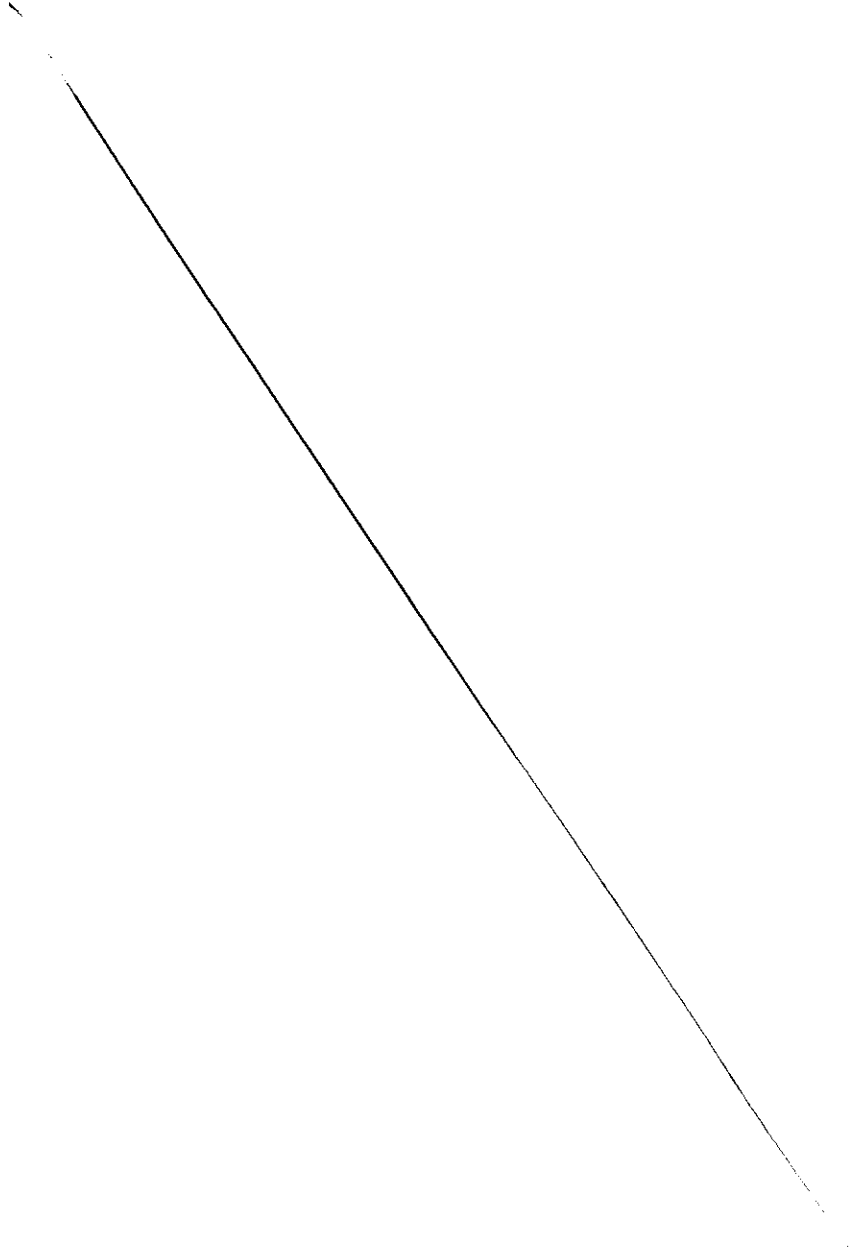
La Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023 fornisce un'adeguata rappresentazione di tutte le voci che compongono la remunerazione nonché illustra i compensi corrisposti, in coerenza e in applicazione delle Politiche di Remunerazione 2023 approvate da codesta Assemblea il 28 aprile 2023, nell'esercizio 2023, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da Intesa Sanpaolo e da società controllate o collegate ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale e CEO e, in forma aggregata, sia ai dirigenti con responsabilità strategiche (coincidenti con i Risk Taker Apicali di Gruppo) sia ai restanti Risk Taker, questi ultimi ai sensi dell'art. 450 del Regolamento (UE) n. 876/2019 del 20 maggio 2019 – cd. CRR II – e dell'art. 17 del Regolamento di esecuzione (UE) n. 637/2021 del 15 marzo 2021 – cd. Implementing Technical Standards, recepiti dalla Circolare 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia.

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](http://www.emarketstorage.com)) e nel sito internet [group.intesasanpaolo.com](http://group.intesasanpaolo.com).

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a deliberare in senso favorevole, in linea con l'art. 123-ter, comma 6, del D.lgs. 58/1998, sull'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023 come rappresentata nella Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

14 marzo 2024

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) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito al Sistema di Incentivazione Annuale 2024 (successivamente anche "Sistema") del Gruppo Intesa Sanpaolo (successivamente anche "Gruppo"), destinato ai Risk Taker<sup>1</sup> che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità"<sup>2</sup>, ai percettori di un importo "particolarmente elevato"<sup>3</sup> e a coloro i quali, tra il Middle Management o i Professional non Risk Taker, maturino bonus di importo superiore sia alla c.d. "soglia di materialità"<sup>4</sup> sia al 100% della retribuzione fissa.

Tale Sistema prevede il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo<sup>5</sup> 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 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

<sup>1</sup> Si intendono i Risk Taker identificati a livello di Gruppo, a livello di Gruppo Sub-consolidante e a livello di Legal Entity.

<sup>2</sup> 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 (salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali).

<sup>3</sup> Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2022-2024, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.

<sup>4</sup> Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il Middle Management e i Professional non Risk Taker la soglia di materialità è di norma pari a 80.000€ (salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali). Tale soglia è innalzata a 150.000€ al fine di ridurre significativamente un potenziale fattore di svantaggio competitivo nell'*attraction* e nella *retention* delle risorse migliori in Paesi diversi dal mercato domestico del Gruppo e business caratterizzati da alta pressione competitiva (i.e. elevato costo della vita, sostenuta dinamica retributiva e alti tassi di dimissioni) sulle risorse e, laddove extra UE, da un contesto normativo meno stringente (o assente) in materia di soglia di materialità.

<sup>5</sup> 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 e nei casi in cui ciò (ovvero la corresponsione in azioni della Capogruppo) sia in contrasto con la normativa locale.

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.

In seguito, 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, nonché il Regolamento (UE) 2019/876 (cd. CRR II), che modifica il CRR I. A seguito dell'emanazione della CRD V, EBA ha rivisto (i) le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri per l'identificazione dei Risk Taker (RTS) confluite nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923 pubblicato il 9 giugno 2021; nonché (ii) le Guidelines on sound remuneration policies, pubblicandone una nuova versione a luglio 2021 e prevedendone l'applicazione a decorrere dal 31 dicembre 2021.

Infine, la Banca d'Italia ha recepito la CRD V e i contenuti essenziali delle nuove Guidelines di EBA con il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 pubblicato il 24 novembre 2021.

Il Sistema proposto risulta pienamente coerente con le suddette disposizioni normative, con particolare riferimento a:

- l'individuazione dei cosiddetti Risk Taker, ovvero coloro le cui scelte incidono in modo significativo sul profilo di rischio dell'ente, 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 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 elevato<sup>6</sup>), per un periodo non inferiore a 4 – 5 anni<sup>7</sup>;
  - 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

<sup>6</sup> Vedi nota 3.

<sup>7</sup> 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 dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity cd. apicali (i.e. i consiglieri esecutivi, i direttori generali, 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 significative ai sensi dell'art. 6(4) RMVU.

variabile differita, sia a quella non differita (cosiddetta *upfront*)<sup>8</sup>;

- 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 pertanto che il Sistema di Incentivazione proposto risulta qualificabile come piano di compensi basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art.114-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

In conformità a quanto previsto dall'art. 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.

Infine, per completezza informativa, si precisa che alcune Società controllate, con la finalità di sostenere il raggiungimento di specifici obiettivi economico-patrimoniali e commerciali (sempre tenendo conto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi), adottano per specifiche categorie di personale operanti in segmenti di business ad alta redditività (i.e. i Consulenti Finanziari, i Relationship Manager delle Reti commerciali internazionali e i Private Banker della Rete Italia, tutti operanti nel Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking) propri Piani di Incentivazione annuali<sup>9</sup> – rappresentati nella Sezione I della *Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti* – che prevedono il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo. In particolare, le azioni sono destinate:

- i. ai Consulenti Finanziari e ai Relationship Manager identificati quali Risk Taker che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità"<sup>10</sup>,
- ii. ai Consulenti Finanziari, ai Relationship Manager e ai Private Banker che maturino un importo "particolarmente elevato"<sup>11</sup> o un bonus di importo superiore sia alla c.d. "soglia di materialità"<sup>12</sup> sia al 100% della remunerazione fissa.

I suddetti Piani sono oggetto di specifica approvazione da parte degli organi sociali delle Società controllate.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari nei termini illustrati.

14 marzo 2024

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

<sup>8</sup> Si precisa che, in conformità alla normativa applicabile, più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari per tutti i Risk Taker Apicali del Gruppo e per i Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity cd. apicali (i.e. i consiglieri esecutivi, i direttori generali, 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 significative ai sensi dell'art. 6(4) RMVU.

<sup>9</sup> *Inter alia*, il Sistema di Incentivazione 2024 del Private Banking Network appartenente alla Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking; il Sistema di Incentivazione 2024 dei Relationship Manager appartenenti alle Reti commerciali internazionali del Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking (i.e. Gruppo Reyl e Intesa Sanpaolo Wealth Management); il Sistema di Incentivazione 2024 dei Consulenti Finanziari non dipendenti appartenenti alle Reti commerciali del Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking.

<sup>10</sup> Vedi nota 2.

<sup>11</sup> Vedi nota 3.

<sup>12</sup> Vedi nota 4.

---

DOCUMENTO INFORMATIVO

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

relativo al

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE ANNUALE 2024  
BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

14 marzo 2024

---

## Premessa

Il Documento Informativo è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informazione sul Sistema di Incentivazione Annuale 2024 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](http://www.emarketstorage.com)) e nel sito internet [group.intesasanpaolo.com](http://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 24 aprile 2024 (in unica convocazione).

## Soggetti destinatari

Il Sistema è rivolto ai Risk Taker<sup>1</sup> che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità"<sup>2</sup>, identificati in base alle "Regole per l'individuazione del personale più rilevante" ai sensi di CRD V e del Regolamento Delegato (UE) 923/2021 (i.e. Regulatory Technical Standards – RTS), ai percettori di un importo "particolarmente elevato"<sup>3</sup>, nonché al Middle Management e ai Professional non Risk Taker percettori di eventuali bonus di importo superiore sia alla c.d. "soglia di materialità"<sup>4</sup> sia al 100% della retribuzione fissa.

Si precisa che, con riferimento al 2023, sono stati identificati 619 Risk Taker di Gruppo<sup>5</sup>, 103 Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti<sup>6</sup> e 456 Risk Taker di Legal Entity, non già ricompresi tra i Risk Taker di Gruppo e dei Gruppi Sub-consolidanti<sup>7</sup>.

Per quanto qui di rilievo, tra i Risk Taker di Gruppo, secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni, viene identificato un ulteriore cluster rappresentato dai c.d. "Risk Taker Apicali di Gruppo" (che coincidono con i c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche). In particolare, al 14 marzo 2024, data di approvazione del presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione, il segmento dei Risk Taker Apicali di Gruppo è costituito da:

- Consigliere Delegato e CEO;
- Responsabili delle Divisioni di Business (Asset Management, Banca dei Territori, Insurance, IMI Corporate & Investment Banking, International Subsidiary Banks e Private Banking) nonché il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI Corporate & Investment Banking;
- Chief Operating Officer, Chief Data, A.I., Innovation and Technology 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 nonché il Deputy del Chief Financial Officer;
- Responsabile della Direzione Centrale Strategic Initiatives and Social Impact 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

<sup>1</sup> Si intendono sia i Risk Taker di Gruppo sia i cosiddetti Risk Taker di Gruppo Sub-consolidante e di Legal Entity in quanto, in ragione dell'attivo di bilancio consolidato del Gruppo, nessuna banca del Gruppo è considerata "di minori dimensioni o complessità operativa".

<sup>2</sup> 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 (salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali).

<sup>3</sup> Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2022-2024, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.

<sup>4</sup> Per il Middle Management e i Professional non Risk Taker la soglia di materialità è di norma pari a 80.000€ (salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali). Tale soglia è innalzata a 150.000€ al fine di ridurre significativamente un potenziale fattore di svantaggio competitivo nell'*attraction* e nella *retention* delle risorse migliori in Paesi diversi dal mercato domestico del Gruppo e business caratterizzati da alta pressione competitiva (i.e. elevato costo della vita, sostenuta dinamica retributiva e alti tassi di dimissioni) sulle risorse e, laddove extra UE, da un contesto normativo meno stringente (o assente) in materia di soglia di materialità.

<sup>5</sup> Non rientrano tra i Risk Taker di Gruppo destinatari di Sistemi Incentivanti basati su azioni Intesa Sanpaolo:

- i. i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo individuati in base a quanto previsto dall'Articolo 92, comma 3) della Direttiva che, alla luce della carica ricoperta, non sono beneficiari di tali Sistemi;
- ii. 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);
- iii. i Risk Taker di Gruppo appartenenti alle SGR in quanto, come previsto dalla normativa di settore, la quota in azioni Intesa Sanpaolo è sostituita dall'assegnazione di quote dei fondi gestiti.

<sup>6</sup> Non rientrano tra tali Risk Taker di Gruppo sub-consolidante destinatari di Sistemi Incentivanti basati su azioni Intesa Sanpaolo:

- i. i membri non esecutivi del Supervisory Board / Board of Directors delle Sub-holding individuati in base a quanto previsto dall'Articolo 92, comma 3) della Direttiva che non sono destinatari di Sistemi Incentivanti per la funzione ricoperta nella Sub-holding;
- ii. i Risk Taker di Gruppo sub-consolidante identificati in VUB che, parimenti a quanto previsto per i Risk Taker di Gruppo, sono destinatari di strumenti finanziari emessi dalla Società di appartenenza.

<sup>7</sup> Non rientrano tra tali Risk Taker di Legal Entity destinatari di Sistemi Incentivanti basati su azioni Intesa Sanpaolo:

- i. i membri non esecutivi del Supervisory Board / Board of Directors delle Legal Entity individuati in base a quanto previsto dall'Articolo 92, comma 3) della Direttiva che non sono destinatari di Sistemi Incentivanti per la funzione ricoperta nella Legal Entity;
- ii. 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.

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 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, i bonus rinvenienti dal Sistema Incentivante annuale rafforzano l'allineamento tra i comportamenti del management e del personale e gli interessi degli Azionisti, consentendo inoltre la diretta partecipazione al rischio d'impresa.

L'articolazione del meccanismo incentivante è altresì funzionale al rispetto delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia, allorché 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.

### 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 24 aprile 2024 in unica convocazione, su proposta del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2024.

In particolare, si precisa che:

- il Consiglio di Amministrazione ha approvato tale Sistema in data 14 marzo 2024 nell'ambito delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Intesa Sanpaolo, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni (che ne ha esaminato le caratteristiche e i parametri nel corso delle riunioni intervenute nel periodo tra novembre 2023 e febbraio 2024);
- il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo nelle date delle riunioni del Comitato Remunerazioni è oscillato da un minimo di € 2,5655 (quotazione del 7 novembre 2023) a un massimo di € 2,8371 (in data 19 febbraio 2024);
- le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2024 di Intesa Sanpaolo sono sottoposte, su proposta del Consiglio di Amministrazione, all'approvazione di codesta Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2024.

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, tra l'altro, della collaborazione della Direzione Centrale Tesoreria e Finanza di Gruppo che avrà anche l'incarico di procedere alla eventuale cessione delle azioni a servizio del Sistema 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<sup>8</sup> e dei percettori di una remunerazione variabile di importo “particolarmente elevato”<sup>9</sup> indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza – 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 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 (indipendentemente dal macro segmento di appartenenza), è prevista l’attribuzione di azioni per un controvalore pari al 60% del premio assegnato; per i Risk Taker Apicali 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 (indipendentemente dal macro segmento di appartenenza), è prevista l’attribuzione di azioni per un controvalore pari al 55% del premio assegnato.

Il Sistema prevede modalità di corresponsione della remunerazione variabile adottate in tutto il Gruppo Intesa Sanpaolo<sup>10</sup> 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 sulla remunerazione fissa (maggiore o pari/inferiore al 100% della remunerazione fissa).

In particolare:

1. **Schema 1:** 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», 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:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (40%)</b>	20%			4%	4%	12%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (60%)</b>	20%	12%	12%	8%	8%	

2. **Schema 2:** 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», 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:

<sup>8</sup> Ivi ricomprendendo con ciò sia i Risk Taker Apicali di Gruppo sia i Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity.

<sup>9</sup> Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2022-2024, si considera “particolarmente elevata” la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.

<sup>10</sup> Salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali, ove maggiormente stringenti rispetto a quanto previsto a livello di Gruppo.



SCHEMA DI MATURAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (45%)</b>	20%		4%	4%	5%	12%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (55%)</b>	20%	12%	8%	8%	7%	

3. **Schema 3: Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity** (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo), 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 15% 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	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (40%)</b>	25%				5%	10%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (60%)</b>	25%	10%	10%	10%	5%	

4. **Schema 4: Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity** (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo), 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 15% 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	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>CONTANTI (45%)</b>	30%			3%	4%	8%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (55%)</b>	30%	8%	8%	5%	4%	

5. **Schema 5:** per gli altri Risk Taker (eligibile al bonus-cap pari al 2:1) che maturano una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità e 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 4 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029
<b>CONTANTI (50%)</b>	25%		6,25%	6,25%	12,5%
<b>STRUMENTI FINANZIARI (50%)</b>	25%	12,5%	6,25%	6,25%	

6. **Schema 6:** per gli altri Risk Taker che maturano una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità ma 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 4 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2025	2026	2027	2028	2029
CONTANTI(50%)	30%		5%	5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI(60%)	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	2025	2026	2027	2028
CONTANTI(50%)	30%		7%	13%
STRUMENTI FINANZIARI(60%)	30%	15%	7%	

Al di fuori dei casi sopra descritti, la remunerazione variabile derivante dal Sistema viene interamente corrisposta cash, senza 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). Inoltre, sulle quote di premio differite corrisposte in contanti sono calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.

Alla luce di quanto sopra, le azioni che saranno acquisite su delega assembleare, potranno essere consegnate ai beneficiari a partire dal 2026 (con riferimento alla parte upfront) e sino al 2030 (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 "opportunitamente 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 dall'Assemblea a maggioranza qualificata, i Risk Taker di Gruppo non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e il personale operante in specifiche e

limitate filiere professionali e segmenti di business ad alta redditività<sup>11</sup> sono soggetti ad un limite massimo alla remunerazione variabile pari al 200% della remunerazione fissa (circa 67% del pay mix retributivo).

Alla luce delle indicazioni dei regolatori, i ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, ancorché in parte ricompresi tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono soggetti ad un limite massimo alla remunerazione variabile pari al 33% della remunerazione fissa<sup>12</sup>.

Inoltre, per il Dirigente Preposto, il Responsabile della struttura Governance Amministrativa e i Responsabili della Funzione Risorse Umane di Gruppo<sup>13</sup>, ai sensi delle Disposizioni che stabiliscono per questi ruoli la necessità di prevedere una remunerazione variabile "contenuta", è definito un limite massimo alla remunerazione variabile pari al 60% della remunerazione fissa<sup>14</sup>.

Si precisa inoltre che il limite massimo alla remunerazione variabile include, *inter alia*, il premio assegnato tramite il presente Sistema nonché la quota di competenza dell'anno rinveniente dal Piano di Incentivazione a Lungo Termine (i.e. Piano Performance Share<sup>15</sup> o LECOIP 3.0<sup>16</sup>).

L'attribuzione ai beneficiari degli incentivi derivanti dal Sistema è finanziata da un meccanismo strutturato di bonus pool, determinato in armonia con il criterio di simmetria tra l'entità dei premi corrisposti e l'effettiva performance realizzata. In particolare, la quota di bonus pool destinata a finanziare il Sistema è correlata all'andamento di un indicatore economico di Gruppo, rappresentato dal Risultato Corrente Lordo di Intesa Sanpaolo a livello di Bilancio Consolidato.

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	Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Coefficiente di leva finanziaria		<input checked="" type="checkbox"/>	* <input checked="" type="checkbox"/>
	Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL)	Early Warning previsto dal RAF di Gruppo	<input checked="" type="checkbox"/>	* <input checked="" type="checkbox"/>
	Verifica dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza		<input checked="" type="checkbox"/>	* <input checked="" type="checkbox"/>
Condizione di liquidità	Net Stable Funding Ratio (NSFR)	Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Condizione di sostenibilità	Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo	∅	<input checked="" type="checkbox"/>	** <input checked="" type="checkbox"/>

\*Tali condizioni di attivazione si applicano alle sole Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale. Si precisa che qualora non siano definiti specifici limiti RAF a livello di Legal Entity, si considerano come condizioni di attivazione i limiti regolamentari.

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

<sup>11</sup> Si vedano le Politiche di remunerazione e incentivazione incluse nella *Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti*.

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> I Responsabili della Funzione Risorse Umane di Gruppo sono: il Responsabile della Direzione Centrale Affari Sindacali e Politiche del Lavoro; il Responsabile della Direzione Centrale People Management & HR Transformation; il Responsabile della Direzione Centrale Remuneration Policies & Learning; il Responsabile della struttura Global Banding & Performance Management della Direzione Centrale People Management & HR Transformation; il Responsabile della struttura Politiche e Sistemi di Remunerazione e Incentivazione della Direzione Centrale Remuneration Policies & Learning.

<sup>14</sup> Vedi nota 15.

<sup>15</sup> Piano Performance Share: piano di incentivazione a lungo termine legato alle performance del Piano d'Impresa 2022-2025, basato su azioni Intesa Sanpaolo e destinato al Management del Gruppo (perimetro Italia e estero).

<sup>16</sup> LECOIP 3.0: piano di retention legato alla durata del Piano d'Impresa 2022-2025 e destinato ai Professionisti del perimetro Italia del Gruppo.

In particolare, si precisa che la verifica delle raccomandazioni sulle distribuzioni (di dividendi) da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza potrebbe comportare un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del bonus pool.

Il mancato raggiungimento anche di una sola delle condizioni sopra descritte comporta la non attivazione dei sistemi incentivanti per il personale del Gruppo<sup>17</sup>.

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

		Gruppo	Legal Entity
Condizione di liquidità	Liquidity Coverage Ratio (LCR)	<input checked="" type="checkbox"/>	* <input checked="" type="checkbox"/>
	2 Limiti «hard» previsti dal RAF di Gruppo		

\*Tale condizione di attivazione si applica ai Risk Taker Apicali delle Sub-holding e Legal Entity bancarie significative

I livelli di riferimento delle condizioni di attivazione rappresentati dai limiti fissati nell'ambito del Risk Appetite Framework (RAF) sono più sfidanti dei requisiti minimi obbligatori in ottemperanza al Supervisory Review and Evaluation Process (SREP), al Capital Requirement Regulation (CRR) e alla Bank Recovery and Resolution Directive (BRRD) che definiscono i livelli di CET1, NSFR e di LCR nonché di Leverage Ratio e di MREL.

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 dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity nonché per il Middle Management e i Professional.

In funzione del segmento di popolazione di appartenenza, sono previsti meccanismi correttivi che agiscono come demoltiplicatori del premio in funzione dei rischi assunti. Si riporta di seguito una tabella di sintesi di tali meccanismi correttivi.

<sup>17</sup> 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*.

Rischio	Destinatari	Limiti rilevanti e trigger event	% decurtazione premio
Rischio residuo	Risk Taker (RT) - inclusi gli Apicali di Gruppo - e Middle Management (MM)	Rilevazione di rischio residuo a livelli medio alti (Q-factor)	max -20%
Capital Adequacy	RT Apicali di Gruppo di Business e Governance	Mancato raggiungimento del target di CET1 previsto nel RAF di Gruppo	-10%
		Superamento del limite soglia di Early Warning previsto nel RAF di Gruppo	-20%
Stability of profits	RT Apicali di Gruppo non di Business, Responsabili delle Direzioni Centrali a riporto del CEO e Responsabili delle strutture a riporto dei suddetti Soggetti	Mancato raggiungimento di un predeterminato target di contenimento del livello dei costi operativi fissato a budget	max -20%
Rischio di mercato	RT di Gruppo <sup>1</sup> e MM di Business	Relativamente al VAR per la linea del trading: 1. Superamento dei limiti attribuiti alle Strutture tramite drill-down del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-15% RT Gruppo identificati per VAR -10% per gli altri RT di Gruppo e per MM
	RT di Gruppo <sup>1</sup> di Business	Relativamente al VAR Held to Collect and Sale (HTCS) 1. Superamento dei limiti attribuiti alle Strutture tramite drill-down del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
	RT di Gruppo <sup>1</sup> di Business	Superamento dei limiti relativi alla riserva Accumulated Other Comprehensive Income (AOCI) attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft fissato nel RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-20%
Rischio settore Pubblico Italia	RT di Gruppo <sup>1</sup> di Business	Superamento dei limiti relativi ai titoli governativi Italia classificati come Held to Collect (HTC) attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft fissato nel RAF di Gruppo	-10%
Rischio di tasso di interesse	RT di Gruppo <sup>1</sup> di Business	Superamento dei limiti della Gestione Ordinaria del Banking Book sulla sensitivity del Valore Economico dell'Equity ("ΔEVE") attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft previsto nel RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
	RT di Gruppo <sup>1</sup> di Business	Superamento dei limiti del Portafoglio HTCS assegnato alle principali società del Gruppo quale quota parte del suddetto limite consolidato "ΔEVE", attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft previsto nel RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
	RT di Gruppo <sup>1</sup> di Business	Superamento dei limiti consolidati sulla sensitivity del margine di interesse (NI), attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft previsto nel RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
Rischio contabilità	RT, inclusi gli Apicali di Gruppo, e MM	Mancato rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria	-10%

<sup>1</sup>Mi incluso il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI. CIB identificato come Risk Taker Apicale di Gruppo

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	Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Coefficiente di leva finanziaria		<input checked="" type="checkbox"/>	* <input checked="" type="checkbox"/>
	Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL)	Early Warning previsto dal RAF di Gruppo	<input checked="" type="checkbox"/>	* <input checked="" type="checkbox"/>
	Verifica dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza		<input checked="" type="checkbox"/>	* <input checked="" type="checkbox"/>
Condizione di liquidità	Net Stable Funding Ratio (NSFR)	Limite previsto dal RAF di Gruppo	<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"/>

\*Tali condizioni si applicano alla sola Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale. Si precisa che qualora non siano definiti specifici limiti RAF a livello di Legal Entity, si considerano come condizioni di attivazione e i limiti regolamentari.

In particolare, nel caso in cui non si verificano 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%. In modo simmetrico a quanto previsto per l'attivazione del Sistema, per quanto concerne i Risk Taker Apicali, oltre alle suddette condizioni, ne è prevista anche una ulteriore:

			Gruppo	Legal Entity
Condizione di liquidità	Liquidity Coverage Ratio (LCR)	Limiti «hard» previsti dal RAF di Gruppo	<input checked="" type="checkbox"/>	* <input checked="" type="checkbox"/>

\*Tale condizione si applica ai Risk Taker Apicali delle Sub-holding e Legal Entity bancarie significative

Per questa popolazione, nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione relativa al LCR, la quota differita è ridotta del 50%.

Come già accennato in precedenza, l'erogazione degli incentivi promessi, sia con riferimento alla quota upfront, sia a quella differita, siano esse attribuite in forma cash o mediante azioni, rimane subordinata alla verifica circa la sussistenza del rapporto di lavoro con una delle società appartenenti al Gruppo alla data di approvazione del bilancio consolidato riferito all'esercizio precedente l'anno di maturazione dell'incentivo. 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 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, 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 2024	€ 0 <sup>18</sup> - 165 mln

Le azioni ordinarie Intesa Sanpaolo a servizio del Sistema 2024 saranno acquisite sul mercato regolamentato Euronext Milan gestito da Borsa Italia (e pertanto senza alcun effetto diluitivo sul capitale) 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 80.000.000 circa.

Nell'eventualità di operazioni straordinarie sul capitale sociale e di altre operazioni che comportino la variazione della sua composizione, del patrimonio della Società o del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione,

<sup>18</sup> In caso di mancata verifica della condizioni di attivazione.

---

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 2-ter, 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.

## Allegato

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI  
Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 1197/11/99

Data: 14/03/2024

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominalmente)	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	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	356 807	28/04/2021	€ 2,3910	€ 2,2243	Mar 2022 / Giu 2026
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	28/04/2021	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	974 501	29/04/2022	€ 1,8932	€ 2,3335	Mar 2023 / Giu 2027
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	29/04/2022	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.096 593	28/04/2023	€ 2,4697	€ 2,5087	Mar 2024 / Giu 2028
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	28/04/2023	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	24/04/2024	n.d.	n.d.	Mar 2025 / Giu 2029
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 (a)		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1 556 894	28/04/2021	€ 2,3910	€ 2,2243	Mar 2022 / Giu 2026
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		28/04/2021	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	4 363 608	29/04/2022	€ 1,8932	€ 2,3335	Mar 2023 / Giu 2027
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		29/04/2022	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	5 325 837	28/04/2023	€ 2,4697	€ 2,5087	Mar 2024 / Giu 2028
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		28/04/2023	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	24/04/2024	n.d.	n.d.	Mar 2025 / Giu 2029
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 (b)		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	9 213 685	28/04/2021	€ 2,3910	€ 2,2243	Mar 2022 / Giu 2026
Altri Risk Takers (c)		28/04/2021	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	21 956 126	29/04/2022	€ 1,8932	€ 2,3335	Mar 2023 / Giu 2027
Altri Risk Takers (c)		29/04/2022	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	22 458 648	28/04/2023	€ 2,4697	€ 2,5087	Mar 2024 / Giu 2028
Altri Risk Takers (c)		28/04/2023	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	24/04/2024	n.d.	n.d.	Mar 2025 / Giu 2029
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" (d)		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	8 872 613	28/04/2021	€ 2,3910	€ 2,2243	Mar 2022 / Giu 2026
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		28/04/2021	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	807.573	29/04/2022	€ 1,8932	€ 2,3335	Mar 2023 / Giu 2027
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		29/04/2022	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.191.319	28/04/2023	€ 2,4697	€ 2,5087	Mar 2024 / Giu 2028
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		28/04/2023	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	24/04/2024	n.d.	n.d.	Mar 2025 / Giu 2029

(a) I dati fanno riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in essere al 31.12 dell'esercizio in cui è stata assunta la delibera assembleare approvativa del Piano.

(b) Si intendono i Risk Taker di Gruppo.

(c) Si intendono i Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate.

(d) I dati fanno riferimento anche alle quote residue in strumenti finanziari rivierenti da Sistemi Incentivanti dell'ex Gruppo UBI Banca per esercizi precedenti.

(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: 14/03/2024

Nome e cognome o categoria	Carica <small>(da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)</small>	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		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.2026 / Giu.2030
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		n.d.	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2026 / Giu.2030
Altri Risk Takers (a)		n.d.	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2026 / Giu.2030
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		n.d.	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2026 / Giu.2030

(a) Si intendono i Risk Taker Identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate

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

*[The page content is redacted with a large diagonal line.]*

# Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'Assemblea degli Azionisti sull'attività di vigilanza svolta nel 2023

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. Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dall'Assemblea tenutasi il 29 aprile 2022.

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 delle sedute consiliari e considerate meritevoli di ulteriori approfondimenti. Le attività svolte tengono conto anche delle indicazioni fornite dal Presidente del Comitato nel corso degli incontri periodici tenuti con la Segreteria dedicata, finalizzati a un vicendevole scambio delle informazioni considerate meritevoli d'attenzione e alla conseguente pianificazione dei lavori del Comitato stesso.

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 e Sostenibilità, 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 e Sostenibilità, 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 2023 si sono tenute:

- n. 23 riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- n. 44 riunioni del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

10)  
Riunioni

## 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:

- Codice Etico del Gruppo;
- Codice Interno di Comportamento di Gruppo;
- Linee Guida per il contrasto ai fenomeni di riciclaggio, di finanziamento del terrorismo e per la gestione degli embarghi;
- Linee Guida Anticorruzione di Gruppo;
- Linee Guida di Governance per la Volcker Rule;
- Linee Guida per la valutazione delle Poste Patrimoniali di Bilancio;
- Linee Guida di Compliance di Gruppo;
- Linee Guida sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche;
- Linee Guida per il governo del reporting regolamentare – Ambito non financial reporting – Mercati finanziari e monetari;
- Linee Guida per il governo dell'informativa di carattere finanziario al mercato (Bilancio e Pillar III);

- Compliance Rulebook;
- Regole Contabili di Gruppo;
- Regole in materia di valutazione dell'Expected Credit Loss secondo il principio IFRS 9 (Impairment Policy);
- Regole di Vigilanza Prudenziale Armonizzata;
- Regole di Gruppo sui sistemi interni di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)
- Regolamento del Sistema dei Controlli Interni Integrato;
- Regole in materia di rilevazione iniziale e gestione successiva del software;
- Regole in materia di obblighi di reporting verso le autorità US.

Il Comitato ha inoltre esaminato la proposta di aggiornamento dei seguenti corpi normativi interni riferibili ai servizi d'investimento:

- Regole per la prestazione del servizio di consulenza e degli altri servizi di investimento;
- Regole di Gruppo per la gestione dei conflitti di interesse;
- Regole per la commercializzazione dei prodotti finanziari derivati OTC della Divisione IMI CIB;
- Regole per la commercializzazione dei prodotti/strumenti finanziari;
- Regole in materia di incentivi;
- Regole in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari - correttezza delle relazioni tra Banca e clienti;
- Regole sulla distribuzione assicurativa;
- Strategia di trasmissione ed esecuzione degli ordini.

Il Comitato ha esaminato, infine, la proposta di nuova adozione dei seguenti corpi normativi interni:

- Linee Guida di Gruppo per l'utilizzo della intelligenza artificiale;
- Linee Guida in materia di Segnalazioni di Vigilanza;
- Regole relative agli adempimenti in materia di Transaction Reporting, Post-Trade Transparency e posizioni in derivati su merci – Ambito MiFID II;
- Regole in materia di Money Market Statistical Reporting.

Il Comitato ha incontrato le competenti funzioni aziendali per esaminare le principali modifiche apportate dal 40° aggiornamento della Circolare 285/2013 (Disposizioni di Vigilanza per Banche) in materia di gestione dei rischi ICT e di sicurezza.

Il Comitato ha esaminato il Documento Descrittivo di Intesa Sanpaolo riferito al 2022 – ove sono indicati i presidi adottati dalla Banca in merito alle modalità di deposito e di sub-deposito degli strumenti finanziari e del denaro di pertinenza della clientela, in ottemperanza alle previsioni normative del TUF – ricevendo altresì l'attestazione finale rilasciata dalla società di revisione legale dei conti EY ("Società di Revisione" o "EY") ai sensi dello standard di certificazione ISAE 3000 Revised.

Il Comitato ha inoltre analizzato la proposta di designazione di un Risk Taker Apicale esprimendo il richiesto parere.

Il Comitato ha infine esaminato le novità introdotte dalle Nuove Disposizioni di Vigilanza per le emissioni di Obbligazioni Bancarie Garantite, constatando la coerenza degli adeguamenti apportati ai programmi "ISP CB Ipotecario" ed "ISP OBG" rispetto al nuovo quadro normativo nonché il rispetto delle previsioni regolamentari rilasciando altresì la propria valutazione in merito.

9)  
Pareri

9)  
Pareri

## Rapporti con le Autorità di Vigilanza

Il Comitato viene puntualmente informato, anche con il supporto della Segreteria a esso dedicata, in merito alle principali comunicazioni indirizzate alla Banca da parte delle Autorità di Vigilanza italiane ed europee riferibili alle materie di propria 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 alla predisposizione e all'andamento dei Supervisory Plan conseguenti le On-site Inspection, le Thematic Review e i Deep Dive della stessa Autorità.

Il Comitato ha altresì ricevuto le previste informative e i conseguenti aggiornamenti, per quanto di propria competenza, con riferimento ai rapporti tenuti dalla Banca con le altre Autorità di Vigilanza, sia italiane sia di altri Paesi UE ed extra UE.

## 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 2023, 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 l'elevato livello di compliance complessiva con le previsioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate ("Codice di Corporate Governance"), con le linee guida dell'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 23 febbraio 2024, 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 23 febbraio 2024 il Comitato ha verificato il possesso dei requisiti richiesti in capo a ciascuno dei propri esponenti, ivi inclusa l'insussistenza di rapporti finanziari significativi con le società del Gruppo nonché il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi ai fini della verifica dell'indipendenza in coerenza con quanto stabilito dal Regolamento adottato in materia dal Consiglio.

Come previsto dal Codice di Corporate Governance, 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.

9)  
Paren

## Istanze

Con riferimento a una denuncia ex art. 2408 c.c. presentata da un socio in merito alla presunta irregolarità relativa alla gestione di alcune domande anticipate dal medesimo ai sensi dell'art. 127ter TUF, in occasione dell'Assemblea dei soci del 28 aprile 2023, il Comitato ha esaminato i fatti rappresentati constatando che questi fossero destituiti di qualsivoglia concreto fondamento, oltre a non presentare alcun elemento di censura.

Nel corso del 2023 sono pervenuti 2 esposti indirizzati dalla clientela all'Organo di controllo riconducibili all'attività 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.

5)  
Denunce

6)  
Esposti

## 2. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SUL RISPETTO DEI PRINCIPI DI CORRETTA AMMINISTRAZIONE

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 alla redazione dei documenti contabili societari di Intesa Sanpaolo ("Dirigente Preposto"), e con la 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.

Il Comitato ha svolto l'attività di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni in materia di adempimenti previsti per le operazioni di maggiore 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 - come richiesto dalla Consob - 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 state 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 Rilievo ("OMR"), ovvero transazioni che comportano una potenziale variazione significativa del profilo di rischio complessivo definito nel Risk Appetite Framework ("RAF").

Ai sensi del Regolamento per la gestione delle Operazioni con Parti Correlate di Intesa Sanpaolo, Soggetti Collegati del Gruppo e Soggetti Rilevanti ex art. 136 TUB ("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 altresì la rendicontazione in merito agli interessi dichiarati dagli Amministratori nel compimento di determinate operazioni ai sensi dell'art. 2391 c.c. e/o dell'art. 53 comma 4 TUB.

11)  
Principi di  
corretta  
ammini-  
strazione

1)  
Operazioni  
di  
maggiore  
rilevo

Infine, il Comitato ha vigilato sull'attuazione e sul governo del Codice Etico di Gruppo, che autodisciplina l'integrazione di considerazioni sociali e ambientali (ivi comprese quelle attinenti a tematiche ESG) nei processi, nelle prassi e nelle decisioni aziendali.

Alla luce di quanto sopra, non sono state riscontrate operazioni atipiche e/o inusuali - né con terzi né con parti correlate o infragruppo - 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.

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 2023 e al bilancio consolidato del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2023 (insieme "Bilancio 2023"), 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)  
Adeguatezza delle informazioni

2)  
Operazioni atipiche e/o inusuali

### 3. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULLE MODALITÀ DI CONCRETA ATTUAZIONE DELLE REGOLE DI GOVERNO SOCIETARIO PREVISTE DAL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE

Il Comitato ha esaminato la Relazione su Governo Societario e Assetti Proprietari ("Relazione sul Governo Societario") per il 2023, poi approvata dal Consiglio in data 27 febbraio 2024, 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 preso favorevolmente atto che la Relazione è stata redatta tenendo conto delle Raccomandazioni per il 2024 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 Corporate Governance.

17)  
Adesione Codice di Corporate Governance

### 4. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'ADEGUATEZZA, EFFICIENZA E FUNZIONALITÀ DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comitato ha effettuato la consueta 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.

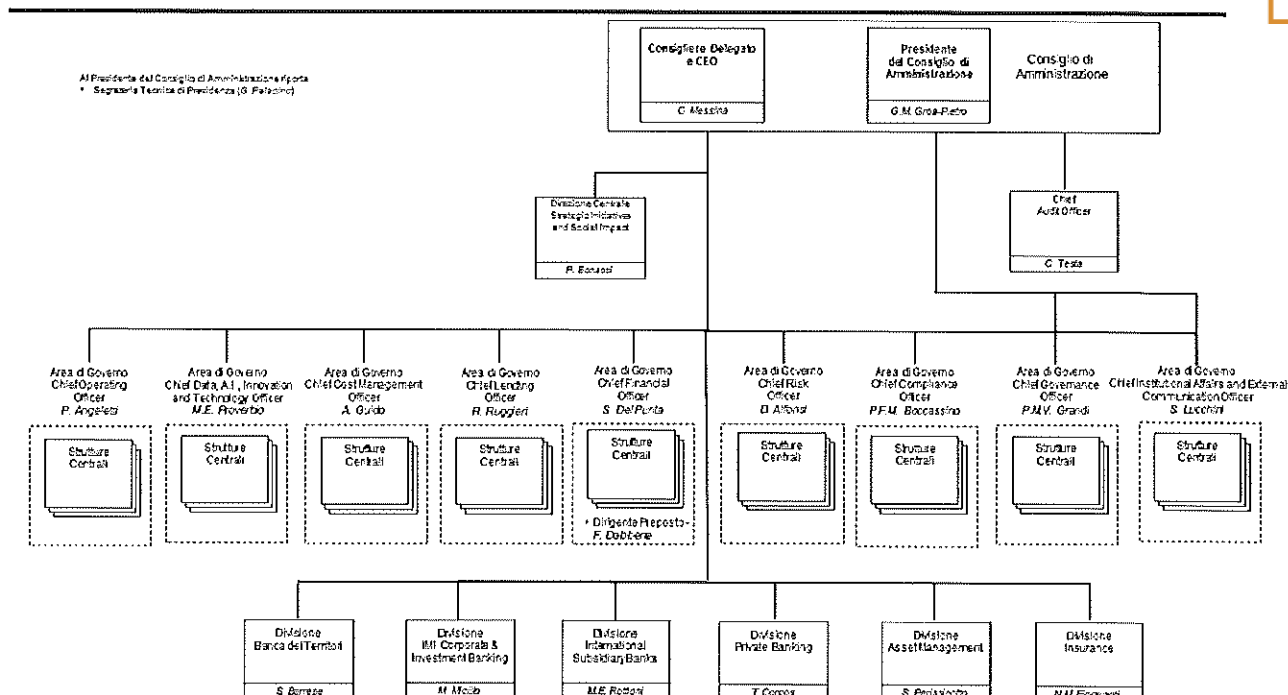
Nel corso del 2023, il Comitato ha analizzato, anche su propria richiesta le risultanze:

- relative al piano di dimensionamento delle Funzioni di Controllo di secondo livello attraverso il quale l'Area di Governo del Chief Operating Officer, anche in linea con quanto recentemente evidenziato dalla BCE, ha analizzato - in termini sia qualitativi sia quantitativi - il fabbisogno complessivo delle Strutture delle Aree di Governo del Chief Compliance Officer e del Chief Risk Officer;
- dell'Independent review (condotta da McKinsey/Risk Dynamics) sulla Funzione di Convalida, volta a valutare - come richiesto dalla BCE - "l'effective and independent challenge" sulle funzioni di Sviluppo dei Modelli in ambito CRO nonché l'assetto organizzativo e la relativa collocazione (confermata all'interno dell'Area CRO). Il Comitato ha preso atto che detta valutazione evidenzia un livello di maturità della Funzione complessivamente allineato ai Peer europei e che tali conclusioni sono condivise da parte sia di Internal Audit sia del Management, seppur siano stati identificati alcuni ambiti di miglioramento pienamente indirizzati;
- della valutazione condotta sui requisiti di idoneità dei key function holders di Intesa Sanpaolo (per quanto di competenza del Comitato), prendendo atto che non è stato riscontrato alcun elemento ostativo ai fini del possesso dei requisiti prescritti.

Per quanto riguarda le valutazioni svolte dal Comitato sull'adeguatezza delle FAC, si rimanda al capitolo riportato più nel seguito della presente relazione.

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.

12)  
Struttura organizzativa



## 5. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'ADEGUATEZZA, EFFICIENZA E FUNZIONALITÀ DEL SISTEMA AMMINISTRATIVO CONTABILE E DELL'INFORMAZIONE CONTABILE E FINANZIARIA

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 2023 dalla funzione Presidio Valutazione Poste Patrimoniali, nonché il piano delle attività per l'esercizio 2024.

Considerate le attività di governo e controllo svolte nell'esercizio 2023 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 2023, ai risultati consolidati al 31 dicembre 2023 inviati a fini segnalatici alle competenti Autorità nonché al Bilancio 2023.

Il Comitato - dopo aver ricevuto un aggiornamento semestrale al 30 giugno - ha esaminato la Relazione sull'attività di presidio del rischio fiscale svolta nel 2023 dalla Banca, così come previsto dal regime di adempimento collaborativo, e il piano delle attività previsto per il 2024. 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 ricevere aggiornamenti sulle attività svolte per la formulazione del giudizio in merito al Bilancio 2023.

Nell'ambito della propria attività di vigilanza sull'informativa contabile e societaria, anche al fine di contribuire alla valutazione sul corretto utilizzo dei principi contabili, il Comitato ha incontrato il Dirigente Preposto, le altre competenti funzioni della Banca nonché la Società di Revisione per esaminare le modalità di predisposizione del resoconto consolidato intermedio al 31 marzo 2023, della Relazione Semestrale Consolidata al 30 giugno 2023, del resoconto consolidato intermedio al 30 settembre 2023 e del Bilancio 2023.

Il Comitato ha altresì esaminato il processo di predisposizione del Pillar 3 e della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria ("DCNF") - presentata unitamente ai Principles for Responsible Banking ("PRB") - in merito alla quale ha verificato l'osservanza delle disposizioni di cui al D. Lgs. 254/2016 e ai Global Reporting Initiative Standards nonché le modalità di gestione e organizzazione da parte della Banca delle tematiche ambientali, sociali, attinenti al personale e ai diritti umani.

Tali documenti sono stati approvati dal Consiglio del 14 marzo 2024.

Alla luce dell'entrata in vigore (il 1° gennaio 2023) del nuovo principio contabile IFRS 17 per la valutazione dei contratti assicurativi, il Comitato ha constatato con favore che tutte le Compagnie della Divisione

16)  
Incontri  
con la  
Società di  
Revisione

Assicurativa hanno effettuato la chiusura contabile al 31 dicembre 2023 sui sistemi target di Gruppo rispettando le tempistiche progettuali prestabilite.

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 2023 e il bilancio consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2023 sono stati approvati dal Consiglio in data 27 febbraio 2024.

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 19 marzo 2024 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 del bilancio consolidato del Gruppo Intesa Sanpaolo chiusi al 31 dicembre 2023. 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, ai sensi dell'art. 4 del Regolamento Consob di attuazione del D. Lgs. 254/2016, l'avvenuta approvazione da parte degli Amministratori della DCNF e fornendo per tale dichiarazione separata relazione che ne attesta la conformità.

Sempre in data 19 marzo 2024 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 per l'informativa finanziaria e/o nel sistema contabile 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.

## 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 di revisione dei bilanci conferiti dalle Società del Gruppo (in Italia e all'estero) rispetto all'incarico conferito dalla Capogruppo e quello dell'allineamento della durata degli stessi (laddove conseguibile in base alla normativa applicabile) rispetto a quella dell'incarico della Capogruppo.

Il Regolamento prevede inoltre specifici processi di autorizzazione preventiva, monitoraggio e reporting periodico al Comitato, 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 a oggetto servizi non compresi nelle precedenti tipologie Audit o Audit Related, che ai sensi del Regolamento non possono essere conferiti al Revisore Principale, vale a dire la Società di revisione incaricata della revisione legale della Capogruppo.

Il monitoraggio garantisce inoltre che non siano conferiti al Revisore Principale gli incarichi espressamente vietati ex artt. 10 e 17, comma 3, del D. Lgs. n. 39/2010.

EY è la società di revisione cui è stato attribuito il ruolo di Revisore Unico. Ogni proposta d'incarico riguardante la Società di revisione e soggetti appartenenti al suo network è stata preventivamente monitorata

4)  
Relazioni  
della  
Società di  
Revisione

16)  
Incontri  
con la  
Società di  
Revisione

7-8)  
Ulteriori  
incarichi di  
revisione



e - ove previsto - autorizzata. Sulla base delle risultanze di tale processo di controllo, si conferma che nel corso dell'esercizio 2023 non sono stati conferiti incarichi non audit a EY 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 per il Controllo sulla Gestione, anche ai fini dei correlati obblighi di reporting in bilancio e verso l'Assemblea degli Azionisti. Un quadro completo degli importi corrisposti nell'esercizio 2023 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 2023.

Tipologia di servizi	(milioni di euro)			
	Intesa Sanpaolo		Società del Gruppo <sup>(*)</sup>	
	EY	Rete EY	EY	Rete EY
Servizi di attestazione (**)	3,21	-	3,77	-
Altri servizi:				
procedure di verifica concordate	0,07	-	0,37	-
dichiarazione non finanziaria	0,12	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>3,40</b>	<b>-</b>	<b>4,14</b>	<b>-</b>

(\*) 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 agli adempimenti ricorrenti 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.

Sono state, inoltre, sottoposte al Comitato alcune integrazioni alle proposte di revisione in essere con EY (in linea con le condizioni previste dalle stesse) al fine - tra gli altri - di predisporre e mettere a disposizione del pubblico le relazioni finanziarie nel formato elettronico unico di comunicazione (ESEF). Il Comitato, laddove richiesto, ha espresso parere favorevole alle proposte di integrazione, dopo averne verificato le motivazioni sottostanti e la loro congruità rispetto alla proposta di revisione.

Da ultimo, il Comitato ha preso atto delle risultanze del monitoraggio svolto nel continuo dalla preposta struttura della Banca sul processo di conferimento degli incarichi alla Società di Revisione, constatando come dallo stesso non sia emersa alcuna ricaduta sotto i profili di indipendenza.

9)  
Parent

## 7. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'ADEGUATEZZA, EFFICIENZA E FUNZIONALITÀ DEL SISTEMA DEI CONTROLLI 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 e di business - anche attraverso unità dedicate esclusivamente a compiti di controllo - e per quanto possibile incorporati nelle procedure informatiche, diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- 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 sono distinte da quelle produttive e 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

13)  
Sistema  
dei controlli  
interni

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, fermi restando gli opportuni raccordi con il Consigliere Delegato e CEO.

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 Cybersecurity, le funzioni specialistiche) e, tra gli altri, anche il responsabile del Piano di Continuità Operativa di Gruppo, 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. Secondo un approccio sinergico, 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.

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, con il piano degli interventi per il 2024, redatte ai sensi della normativa vigente; a tali relazioni, che forniscono anche 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 2023 e delle attività programmate per il 2024 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, gli ambiti normativi presidiati 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, coadiuvato dal Chief Operating 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.

Il Chief Compliance Officer ha inoltre 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;
- su richiesta del Comitato, lo stato di avanzamento lavori del Programma Compliance Next, le cui attività previste proseguono in linea con quanto pianificato e senza particolari criticità nel raggiungimento delle milestone previste;
- gli esiti del processo di autovalutazione e il piano di interventi predisposto per rafforzare e adeguare i processi e le prassi agite alle indicazioni formulate dalla Banca d'Italia negli Orientamenti sul credito "revolving";
- il piano di rafforzamento e relativo stato di avanzamento degli interventi posti in essere dal Gruppo in applicazione della normativa statunitense in materia di Swap Dealer (Dodd-Frank Act) con particolare riferimento agli obblighi di record keeping delle comunicazioni business-related;
- un'informativa sulle risultanze del self assessment richiesto dall'EIOPA e sugli approfondimenti richiesti dall'IVASS sulle Polizze Payment Protection Insurance (PPI).

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 2023, con i rispettivi TdB, il Risk Assessment annuale sugli ambiti antiriciclaggio, finanziamento del terrorismo e violazione degli embarghi nonché il piano degli interventi per il 2024. Tali relazioni includono informative di sintesi in merito all'avanzamento del piano di formazione nonché un dettaglio delle risorse umane e finanziarie allocate ai macro-processi di compliance rispetto alla normativa antiriciclaggio, antiterrorismo, embarghi e anticorruzione.

Anche su richiesta del Comitato, il responsabile della funzione Antiriciclaggio ha inoltre presentato:

- specifici aggiornamenti in merito allo stato di avanzamento del Piano strategico pluriennale ENIF, con focus sui diversi cantieri di intervento individuati, prendendo favorevolmente atto dei risultati finora ottenuti;

- la proposta d'aggiornamento dell'Anti Money Laundering e Counter-Terrorism Financing Program della filiale di Sidney, così come previsto dalla normativa australiana, in vista della sua sottoposizione per approvazione al Consiglio.

### 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 2023, il Risk Assessment e la pianificazione delle attività previste per il 2024, 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 2023.

Il Chief Risk Officer ha illustrato altresì gli esiti positivi della valutazione annuale sulla complessiva coerenza tra i rating delle External Credit Assessment Institutions e le valutazioni elaborate in autonomia dalla Banca.

### 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. Inoltre, il Comitato, come da propria richiesta, ha incontrato il Chief Audit Officer al fine di condividere preliminarmente i principali ambiti da presidiare nel 2024 nonché le linee guida della pianificazione delle attività di Audit.

Nel corso dell'esercizio, il Chief Audit Officer ha sistematicamente e tempestivamente presentato al Comitato, anche su specifica richiesta dello stesso, le principali evidenze emerse nello svolgimento delle proprie attività nonché, in presenza di ambiti di miglioramento, l'avanzamento delle correlate azioni di rimedio. In particolare, si richiamano gli esiti delle verifiche sui seguenti temi:

- criticità rilevate con riferimento al fornitore ION Group e, più in generale, alla sicurezza di tutti i servizi critici ICT esternalizzati con focus i) sul potenziamento del processo di escalation in caso di anomalie, ii) sull'ampliamento dei controlli cyber sui fornitori e iii) sulla ricerca di soluzioni alternative per il rafforzamento della business resilience di Gruppo;
- capacità del Gruppo di produrre la segnalazione Single Customer View, come richiesto dalle istruzioni del Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi, con l'evidenza di un processo operativo e di controllo per la produzione della segnalazione risultato adeguatamente strutturato;
- adozione del Principio contabile IFRS 17 nel bilancio assicurativo, le cui principali implementazioni risultano essere state adeguatamente indirizzate;
- stato di avanzamento del progetto Loan Tape European Central Bank inerente al perimetro delle Banche Estere del Gruppo;
- azioni di rimedio realizzate dalla Banca a fronte delle risultanze emerse dalle verifiche condotte dall'Autorità in tema di trasparenza, risultate essere idonee a superare i rilievi segnalati nel rispetto delle tempistiche programmate.

Il Chief Audit Officer ha altresì presentato al Comitato, anche su richiesta dello stesso:

- un aggiornamento sul Programma evolutivo SAiL (Strategic Audit Innovation Line-up) e sui principali sviluppi progettuali in ambito "Audit data Driven" (realizzato attraverso l'utilizzo massivo di basi dati e approcci di Machine Learning e Artificial Intelligence);
- gli esiti della Customer Satisfaction 2022, effettuata per il Top Management della Banca e finalizzata a misurare il livello di soddisfazione della Funzione sia per Capogruppo sia per le Società Controllate.

Con cadenza trimestrale, avvalendosi del TdB di Audit Sintetico, il Chief Audit Officer ha rendicontato al Comitato l'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 poi 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 2023 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'anticiclaggio, i sistemi informativi e la continuità operativa, la governance di Capogruppo nei confronti delle SGR del Gruppo, 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 e ha predisposto le

seguenti informative periodiche ai sensi della vigente Disciplina di Vigilanza:

- la relazione annuale sull'esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti al di fuori del Gruppo;
- 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 2023 nonché della quantificazione e approvazione del sistema incentivante 2024 con le politiche e con i profili applicativi deliberati dagli Organi e con le disposizioni emanate da Banca d'Italia in materia in recepimento delle Direttive comunitarie. Il Chief Audit Officer ha espresso un giudizio di adeguatezza.

### 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 2023, è stata redatta la relazione annuale di sintesi che evidenzia un presidio dei rischi nel complesso adeguato in termini di completezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni. Tale giudizio è suffragato dal Risk Assessment Integrato, le cui risultanze sono incluse nel RAF per il 2024.

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.

Con riferimento alle criticità evidenziate dalle FAC, il Comitato - alla presenza del Chief Audit Officer - ha costantemente monitorato l'implementazione delle azioni di rimedio previste per la loro risoluzione. Avuto riguardo ad Intesa Sanpaolo RBM e a Previmedical, il Comitato ha incontrato il responsabile della Divisione Insurance, presenti altresì il Chief Compliance Officer e la responsabile della Direzione Legale e Contenzioso - Group General Counsel, per ricevere approfondimenti in merito a un nuovo procedimento notificato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) a Intesa Sanpaolo RBM Salute e Previmedical per presunte pratiche commerciali scorrette. Con l'occasione ha altresì ricevuto aggiornamenti sui precedenti Procedimenti, sullo stato di attuazione del Piano di ottemperanza definito a fronte del primo Procedimento dell'AGCM, nonché sulla dinamica dei reclami e delle altre istanze da parte della clientela. Il Comitato ha altresì incontrato il Chief Data, A.I., Innovation and Technology Officer (CDAITO) per ricevere un aggiornamento in merito allo stato avanzamento lavori della roadmap strategica IT 2023-2025 per le Banche Estere, con focus sugli esiti del Risk Assessment condotto sui Core Banking System delle stesse, sullo stato di avanzamento delle iniziative attuative del programma di derisking del Sistema Informativo Rete Estera (SIRE) e sul rafforzamento delle strutture della controllata International Value Services (IVS);

Il Comitato ha periodicamente approfondito il Risk Assessment condotto dalle FAC sull'avanzamento delle macro-iniziativa del Piano d'Impresa 2022-2025, soffermandosi sui principali aspetti oggetto di presidio - fra i quali rilevano altresì le iniziative della Banca in ambito ESG - nonché sulle azioni tempo per tempo individuate per la mitigazione dei correlati rischi potenziali.

Il Comitato ha altresì incontrato i Responsabili delle FAC nonché i rappresentanti della Divisione Banca dei Territori per ricevere, come da propria richiesta, un'informativa inerente al framework dei controlli interni adottato da Isybank.

Successivamente, il Comitato è stato informato in merito allo stato di avanzamento dei procedimenti avviati dall'AGCM e dall'Associazione Movimento Consumatori nei confronti di Intesa Sanpaolo e di tale Controllata e ne seguirà costantemente gli sviluppi.

### 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 positive 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, ai fini della corresponsione della componente variabile della remunerazione per il 2023, ha dapprima incontrato, anche alla presenza del Chief Operating Officer, 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 2023. 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, della Responsabile dell'Area di coordinamento Internal Validation Controls e del Dirigente Preposto.

Ai fini del sistema incentivante 2024, in fase di Goal & Target Setting, il Comitato ha dapprima incontrato, sempre alla presenza del Chief Operating Officer, 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 2024 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 dell'Area di coordinamento Internal Validation Controls, della Funzione di Antiriciclaggio e al Dirigente Preposto. Il Comitato ha preso favorevolmente atto della previsione, anche per il 2024, di un KPI trasversale di Gruppo attinente alle tematiche ESG.

9)  
Pareri

## 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/LAAP), approfondendo in particolare gli scenari e gli aspetti metodologici e di processo;
- 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 2024, esaminandone gli aspetti metodologici, il processo di definizione e la coerenza con il Recovery Plan.

Il Comitato ha poi esaminato le seguenti informative periodiche:

- esiti delle verifiche annuali degli Asset Monitor sui programmi di Obbligazioni Bancarie Garantite;
- flussi informativi in tema di rischio ICT e sicurezza informatica per l'esercizio in corso ai sensi delle vigenti Disposizioni di Vigilanza per le banche;
- 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 ivi compresi i Principi di Sicurezza dell'Informazione;
- relazione del Data Protection Officer sull'attività svolta al 30 giugno e al 31 dicembre 2023, unitamente al piano delle attività previste per il 2024.

Il Comitato, anche alla luce delle verifiche di audit sopra richiamate, ha incontrato il CDAITO al fine di esaminare i presidi introdotti e le azioni di rimedio attivate con il Programma Remediation ION per rafforzare la Business Resilience del Gruppo sui Servizi Critici esternalizzati.

Il Comitato ha altresì incontrato il Chief Lending Officer per approfondire:

- l'informativa semestrale in merito alle rettifiche di valore operate in valutazione analitica su posizioni NPL rientranti nel perimetro di propria competenza;
- le tematiche ritenute di interesse, tra le quali: i) l'evoluzione delle progettualità attivate con riferimento ai processi di concessione creditizia e dei relativi percorsi di adeguamento normativo; ii) il processo di gestione del patrimonio dati creditizi nell'ambito del modello di Data Governance/Data Quality del Gruppo e l'adeguamento rispetto alle principali evoluzioni normative/richieste della Vigilanza; iii) lo stato avanzamento lavori dell'Action plan definito per il superamento dei punti di attenzione evidenziati nell'OSI "Internal Governance and Risk Management of non-IT outsourcing activities".

## 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

13)  
Sistema  
dei controlli  
interni

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.

Nell'ambito dei flussi informativi previsti dall'art. 151-ter, comma 1 e 4, del TUF, il Comitato ha incontrato il Collegio Sindacale di Intesa Sanpaolo RBM Salute S.p.A. al fine di approfondire, tra gli altri, i punti di attenzione riscontrati dalle FAC e discutere in merito all'avanzamento delle azioni di rimedio individuate.

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 consueta rendicontazione semestrale sulle attività svolte dagli Organismi di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 delle società italiane del Gruppo.

15)  
Disposi-  
zioni alle  
controllate

## 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 2023 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.

In particolare, 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.

È stata altresì verificata l'insussistenza di elementi di criticità tali da inficiare il processo di governo e di gestione dei rischi nonché l'assetto del sistema dei controlli interni. Il Comitato ha infatti 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.

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 2023 accompagnato dalla Relazione sull'andamento della gestione e dalla Nota integrativa, così come deliberato dal Consiglio in data 27 febbraio 2024.

Il Comitato esprime infine parere favorevole in merito alla proposta di ripartizione dell'utile d'esercizio e della relativa distribuzione di dividendi formulata dal Consiglio di Amministrazione.

Milano, 21 marzo 2024

per il Comitato per il Controllo sulla Gestione

il Presidente – Alberto Maria Pisani

14)  
Adegua-  
tezza del  
sistema  
contabile

13)  
Sistema  
dei controlli  
interni

18)  
Valutazioni  
conclusive

---

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

## Azioni proprie:

- a) Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione di capitale sociale.

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito ad una proposta di acquisto di azioni proprie, finalizzata alla riduzione del numero di azioni ordinarie emesse da Intesa Sanpaolo, senza riduzione del capitale sociale, come meglio di seguito precisato.

Più in particolare, la presente proposta concerne l'acquisto di azioni proprie per un quantitativo non superiore a n. 1.000.000.000 di azioni ordinarie e comunque per un esborso complessivo massimo di euro 1,7 miliardi, con annullamento delle azioni acquistate.

All'acquisto di azioni proprie ora proposto sarà data esecuzione subordinatamente all'approvazione della proposta di delibera presentata nella parte straordinaria della presente Assemblea - essendo pervenuta in data 11 marzo 2024 la relativa autorizzazione da parte dell'Autorità di Vigilanza - e precisandosi che si procederà all'annullamento delle azioni acquistate, senza riduzione del capitale sociale.

### *Motivazioni della proposta*

Si ricorda che in linea con il Piano Industriale 2022-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 4 febbraio 2022, Intesa Sanpaolo ha completato in data 4 aprile 2023 il suo primo programma di buyback annullando complessivamente 1.694.636.974 azioni pari all'8,5% del capitale esistente alla decorrenza del programma stesso.

Intesa Sanpaolo ha dimostrato negli anni una capacità di generazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder, derivante dalla solidità della base patrimoniale e della posizione di liquidità, dal modello di business resiliente e ben diversificato, dalla flessibilità strategica nella gestione dei costi operativi e dalla qualità dell'attivo, anche in scenari esterni complessi o condizioni di mercato volatili.

Ciò premesso, l'operazione che vi viene qui proposta si basa sui seguenti presupposti.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo presenta a fine 2023 una posizione patrimoniale solida con ampi buffer rispetto ai requisiti regolamentari e largamente superiore rispetto al target dichiarato nel Piano Industriale 2022-25.

Il CET1 ratio si attesta a fine 2023 al 13,7% e si stima a fine 2025 dopo gli impatti di Basilea 4 a oltre il 14%, a oltre il 15% includendo l'assorbimento delle DTA.

La solidità patrimoniale del gruppo e la gestione attenta dei rischi sono anche testimoniati dai risultati raggiunti nell'ultimo stress test EBA.

Il target di capitale (12%) potrà essere rispettato anche in caso di deviazioni rispetto allo scenario centrale di piano che possano, ad esempio, derivare da un aumento dello spread BTP-Bund o da una crescita del Pil inferiore alle attese. Dalle analisi multi-scenario condotte in sede di redazione del Budget 2024, infatti, risulta che scenari alternativi "avversi" (IFRS9) abbiano impatti tali da non compromettere il rispetto del livello del target.

Anche in uno scenario di stress con severità 1/25 (ICAAP) il Gruppo confermerebbe il rispetto del target di capitale.

---

Alla luce dei suddetti risultati e delle prospettive delineate, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di sottoporre all'Assemblea, oltre alla consueta proposta di distribuzione di dividendi, anche un'operazione di acquisto di azioni proprie per un numero non superiore a 1.000.000.000 di azioni e comunque per un esborso complessivo massimo di euro 1,7 miliardi.

#### *Oggetto della proposta e relativa durata*

Coerentemente con le finalità sopra esposte, si propone che l'Assemblea autorizzi l'acquisto di azioni proprie, da effettuarsi anche in parte e/o in via frazionata entro il 25 ottobre 2024, sino a un quantitativo massimo di n. 1.000.000.000 di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo prive del valore nominale (pari a circa il 5,47% del capitale sociale alla data della presente Relazione), con un esborso complessivo massimo di euro 1,7 miliardi.

Al riguardo, si precisa che alla data della presente Relazione, il capitale sociale di Intesa Sanpaolo ammonta a euro 10.368.870.930,08 ed è diviso in numero 18.282.798.989 azioni ordinarie prive del valore nominale.

Ove la proposta di autorizzazione venga approvata, le azioni proprie così acquistate saranno poi oggetto di annullamento, subordinatamente all'approvazione della proposta presentata nella parte straordinaria della presente Assemblea, senza riduzione del capitale sociale, tenendo conto dell'assenza di valore nominale delle azioni Intesa Sanpaolo. Per ulteriori informazioni in merito a tale proposta di annullamento, si rinvia alla specifica relazione del Consiglio di Amministrazione all'ordine del giorno di parte straordinaria.

Tali determinazioni restano distinte e autonome rispetto alle ulteriori proposte di delibera all'ordine del giorno della presente Assemblea riguardanti l'acquisto e la disposizione delle azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione e per operatività di mercato, di cui ai successivi punti 3b) e 3c) dell'ordine del giorno di parte ordinaria.

Si precisa che in ogni caso il numero complessivo massimo di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo di cui si chiede l'autorizzazione all'acquisto ai sensi dell'art. 2357 c.c. rientra nei limiti di legge, rappresentando tra l'altro una quota inferiore al quinto del capitale sociale, tenendosi conto anche delle azioni eventualmente possedute da società controllate ed anche considerandosi le ulteriori proposte di delibera sottoposte alla presente Assemblea.

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 e comporta una riduzione del patrimonio netto di eguale importo, tramite l'iscrizione nel passivo di bilancio di una specifica voce, con segno negativo, come per legge.

A seguito della delibera autorizzativa dell'Assemblea, su quota parte delle riserve disponibili identificate nella "Riserva Straordinaria" verrà apposto un vincolo di indisponibilità, per un importo pari all'esborso complessivo massimo autorizzato. Inoltre, a fronte degli acquisti effettuati in forza della delibera autorizzativa dell'Assemblea, un importo pari al controvalore degli acquisti effettivamente effettuati sarà imputato a specifica componente negativa di patrimonio netto (voce "Azioni proprie"), fintanto che le azioni proprie saranno in portafoglio.

Resta inteso che le operazioni di acquisto - ove autorizzate dall'Assemblea - saranno valutate dal Consiglio di Amministrazione, con facoltà per lo stesso di delegare anche ulteriormente l'esecuzione delle singole operazioni di acquisto.

#### *Esecuzione delle operazioni di acquisto e corrispettivo*

Le operazioni di acquisto verranno effettuate in conformità alle modalità disciplinate dall'art. 132 del TUF, dall'art. 144-bis del Regolamento Emittenti, dall'art. 5 del Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 e dagli artt. 2, 3, e 4 del Regolamento Delegato UE 2016/1052 della Commissione dell' 8 marzo 2016.

Gli acquisti saranno effettuati sul mercato regolamentato Euronext Milan gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le azioni ordinarie Intesa Sanpaolo secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione del mercato stesso - ai sensi dell'art. 144-bis, lett. b), del Regolamento Emittenti



– con un limite giornaliero che terrà conto dei volumi negoziati su tale mercato, nel pieno rispetto delle misure di prevenzione degli abusi di mercato e tenendo conto delle prassi di mercato ammesse dalla Consob.

In particolare, l'acquisto avverrà in contanti 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%,

fermo restando il predetto esborso complessivo massimo di euro 1,7 miliardi.

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.

Fermo restando quanto precede, la Società opererà, in ogni caso, nel rispetto degli ulteriori limiti operativi previsti dalla normativa, anche regolamentare, di volta in volta vigente e applicabile (ivi inclusi i regolamenti e le altre norme dell'Unione Europea) nonché di quelli più rigorosi stabiliti internamente e di ogni eventuale indicazione supplementare eventualmente ricevuta dalle competenti Autorità di Vigilanza.

La Società comunicherà le operazioni di acquisto di azioni proprie in conformità alla normativa, anche regolamentare, di volta in volta vigente e applicabile.

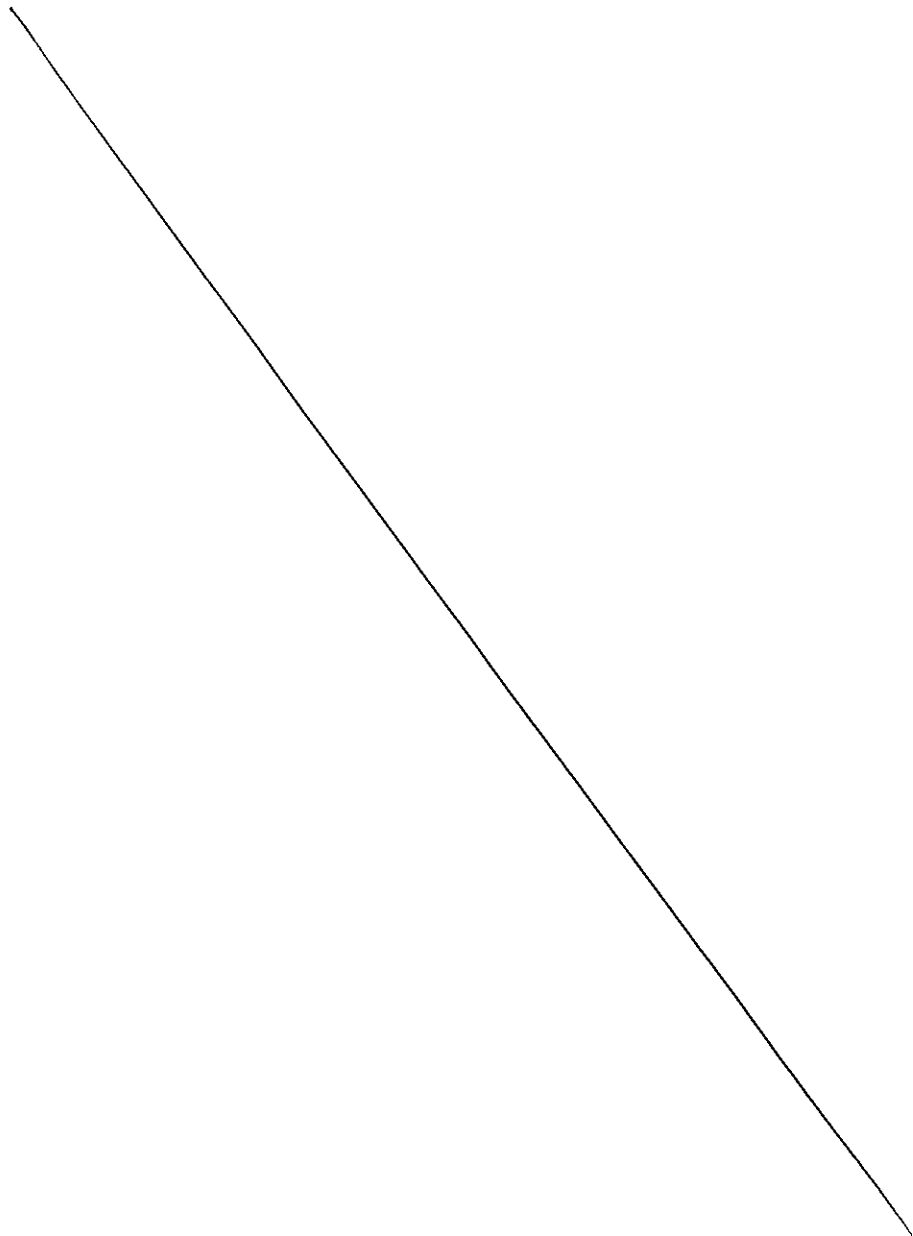
Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la proposta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie nei termini di seguito illustrati.

“L'assemblea, in sede ordinaria, esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione – sul punto 3 a) all'ordine del giorno - predisposta ai sensi dell'articolo 125-ter del D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (il "TUF") e dell'articolo 73 del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti"), nonché dell'Allegato 3A, schema n. 4, del citato regolamento e la proposta ivi contenuta, delibera

1. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 2357 e ss. del codice civile e 132 del TUF, ad effettuare atti di acquisto, anche in parte e/o in via frazionata, di azioni ordinarie della Società per le finalità e secondo le modalità di cui alla predetta relazione illustrativa; l'autorizzazione è concessa per un massimo di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo corrispondente a un esborso complessivo massimo di Euro 1,7 miliardi e, in ogni caso, per quantità non superiore a numero 1.000.000.000 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo con esecuzione entro il 25 ottobre 2024;
2. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione a procedere agli acquisti di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo ai sensi della deliberazione di cui al punto 1), secondo le modalità di seguito precisate: (i) gli acquisti dovranno essere effettuati ad un prezzo che sarà individuato di volta in volta, nel rispetto delle eventuali prescrizioni regolamentari, anche dell'Unione Europea, pro-tempore vigenti, fermo restando che il prezzo di acquisto non potrà discostarsi in diminuzione o in aumento di oltre il 10% rispetto al prezzo di riferimento che il titolo Intesa Sanpaolo avrà registrato nella seduta del mercato regolamentato Euronext Milan gestito da Borsa Italiana S.p.A., del giorno precedente al compimento di ogni singola operazione di acquisto; (ii) le operazioni di acquisto saranno effettuate in conformità a quanto previsto nell'articolo 132 del TUF, nell'articolo 144-bis, comma 1, lettera b), del Regolamento Emittenti, nonché in conformità ad ogni altra normativa, anche regolamentare (ivi inclusi i regolamenti e le altre norme dell'Unione Europea), di volta in volta vigente e applicabile;
3. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione, con facoltà di delega al Consigliere Delegato e CEO, a dare attuazione alle operazioni di acquisto di azioni proprie e ad ogni necessaria scrittura o appostazione contabile, con utilizzo della Riserva Straordinaria, conseguente alle deliberazioni di cui ai precedenti punti 1) e 2), in ogni caso nel pieno rispetto della normativa vigente e dei limiti oggetto delle medesime.”

14 marzo 2024

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 a servizio dei Piani di Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo

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 e a particolari categorie disciplinate dal rapporto di agenzia.

Più precisamente, le azioni proprie saranno destinate a servire, principalmente, il Sistema di Incentivazione 2023 del Gruppo Intesa Sanpaolo, nonché, in proporzione minore, i piani di incentivazione di alcune società controllate di seguito elencati (collettivamente, i "Piani di Incentivazione"):

- il Sistema di Incentivazione 2023 del Private Banking Network appartenente alla Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking;
- il Sistema di Incentivazione 2023 dei Relationship Manager appartenenti alle Reti commerciali internazionali del Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking (i.e. Gruppo Reyl e Intesa Sanpaolo Wealth Management); e
- il Sistema di Incentivazione 2023 dei Consulenti Finanziari non dipendenti appartenenti alle Reti commerciali del Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking.

Inoltre, le azioni proprie saranno, in via residuale, destinate a servire eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. Severance<sup>1</sup>).

Si precisa ai Signori Azionisti che i suddetti Piani di Incentivazione prevedono il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, in linea con le Disposizioni di Vigilanza sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione<sup>2</sup> (le "Disposizioni"), per i Risk Taker che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità"<sup>3</sup>, i percettori di un importo "particolarmente elevato"<sup>4</sup> e a coloro i quali, tra il Middle Management o i Professional non Risk Taker, maturino bonus di importo superiore sia alla c.d. "soglia di materialità"<sup>5</sup> sia al 100% della retribuzione fissa.

In conformità con le medesime Disposizioni, le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo prevedono che la corresponsione di eventuali Severance avvenga parzialmente tramite azioni in caso di importi "particolarmente elevati", di compensi superiori alla soglia di materialità se riconosciuti ai Risk Taker e di importi superiori sia alla soglia di materialità sia al 100% della retribuzione fissa se

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente modificata e integrata.

<sup>3</sup> In particolare, in linea con le Disposizioni, la "soglia di materialità" per i Risk Taker è definita pari a 50.000€ o un terzo della remunerazione totale (salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali).

<sup>4</sup> Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2022-2024, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.

<sup>5</sup> Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il Middle Management e i Professional non Risk Taker la soglia di materialità è di norma pari a 80.000€ (salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali). Tale soglia è innalzata a 150.000€ al fine di ridurre significativamente un potenziale fattore di svantaggio competitivo nell'*attraction* e nella *retention* delle risorse migliori in Paesi diversi dal mercato domestico del Gruppo e business caratterizzati da alta pressione competitiva (i.e. elevato costo della vita, sostenuta dinamica retributiva e alti tassi di dimissioni) sulle risorse e, laddove extra UE, da un contesto normativo meno stringente (o assente) in materia di soglia di materialità.

---

riconosciuti al Middle Management o ai Professional non Risk Taker.

Poiché la Società allo stato attuale non ha in portafoglio un numero sufficiente di azioni proprie per assicurare l'attuazione dei Piani di Incentivazione e la corresponsione di eventuali Severance, 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.

A questi fini, l'autorizzazione è richiesta per l'acquisto, anche in più *tranches*, di azioni ordinarie fino ad un numero massimo pari a 28.372.627, corrispondente ad una percentuale massima del capitale sociale di Intesa Sanpaolo pari a 0,16%.

Il numero massimo di azioni sopra riportato è stato determinato dividendo l'importo stimato come necessario a servire tutti i summenzionati Piani di Incentivazione e le eventuali Severance pari a euro 84.000.000 circa per il prezzo ufficiale medio registrato dalla stessa azione nel mese precedente il 14 marzo 2024 (i.e. 13 febbraio 2024 – 13 marzo 2024), data nella quale il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo ha deliberato codesta richiesta di autorizzazione, e pari a Euro 2,9606.

Il suddetto numero massimo di azioni comprende sia la quota destinata a dipendenti di Intesa Sanpaolo sia quella per i dipendenti e i Consulenti Finanziari delle società dalla stessa direttamente e/o indirettamente controllate. Dette società completeranno 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 deliberanti in materia.

Alla data della presente Relazione, il capitale sociale sottoscritto e versato di Intesa Sanpaolo ammonta a Euro 10.368.870.930,08 suddiviso in n. 18.282.798.989 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 iscritta 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<sup>6</sup>.

Il Consiglio di Amministrazione conferisce 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, comma1, 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 Piani di Incentivazione e alla corresponsione di eventuali Severance.

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:

---

<sup>6</sup> Pari al massimo a 12 mesi.

- 
- 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, comma 1, 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.

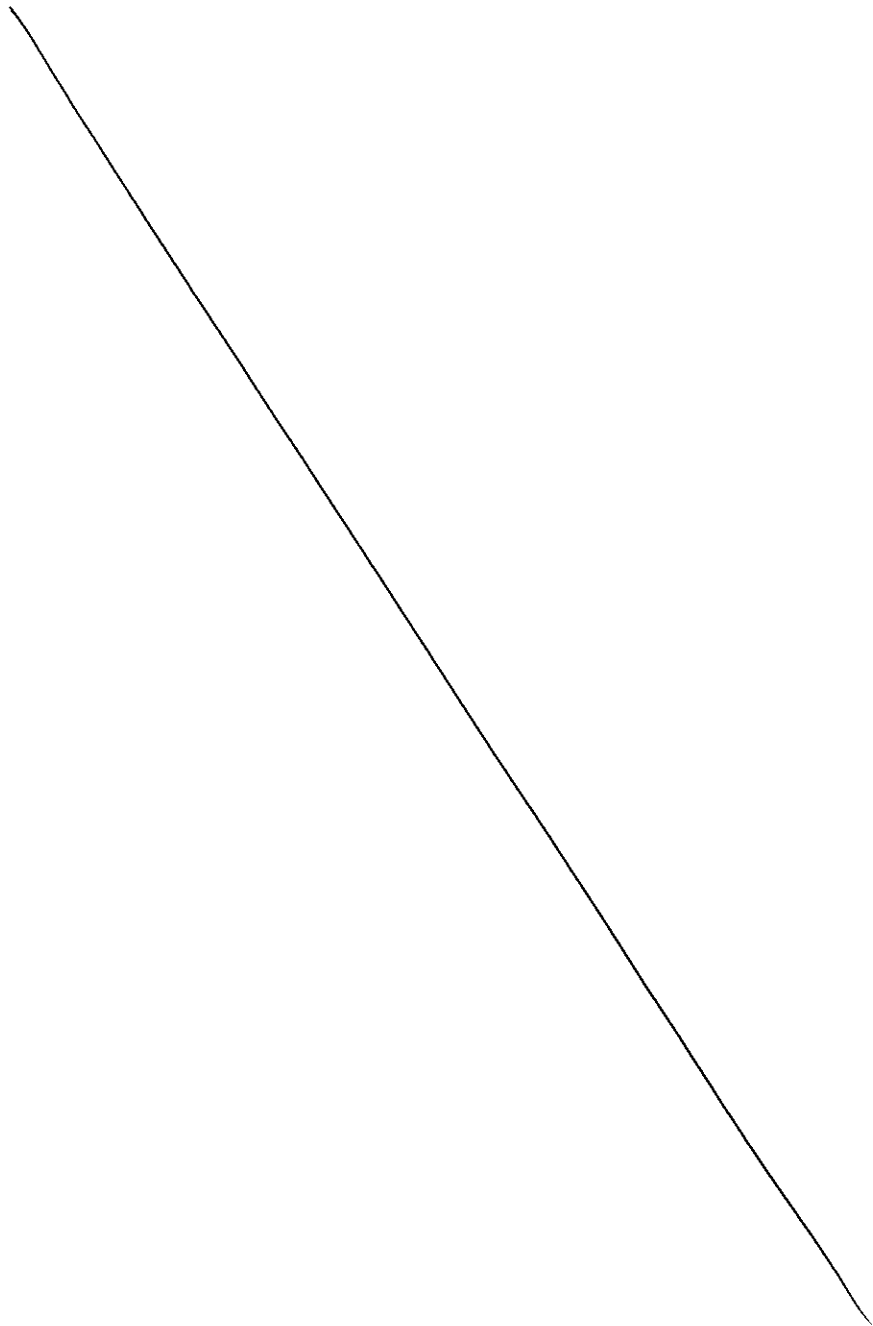
Le azioni ordinarie acquistate in base all'autorizzazione oggetto della presente proposta saranno assegnate ai beneficiari nei termini e alle condizioni previste per i Piani di Incentivazione nei rispettivi regolamenti e nel rispetto delle applicabili Politiche di Remunerazione. L'assegnazione delle 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.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie nei termini illustrati.

14 marzo 2024

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:

### c) 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 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 strumenti 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 all'interno di uno specifico framework regolamentare adottato dalla Banca con riferimento all'operatività sul mercato dei capitali.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ricorda che

- la Banca Centrale Europea in data 22 giugno 2023 aveva autorizzato Intesa Sanpaolo, per il periodo di 12 mesi a decorrere da tale data, all'acquisto di azioni proprie sino al controvalore massimo di € 30 milioni, con contestuale riduzione dei fondi propri individuali e consolidati di Intesa Sanpaolo stessa per tale ultimo importo, in coerenza con l'art. 77 del Regolamento UE 575/2013;
- l'Assemblea degli Azionisti di Intesa Sanpaolo in data 28 aprile 2023, aveva autorizzato il Consiglio di Amministrazione a procedere all'acquisto e alla vendita di azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo ai sensi dell'art. 2357 c.c. e 2357-ter c.c.;
- tale autorizzazione assembleare fu concessa per il periodo di 18 mesi per un numero massimo complessivo di n. 10.000.000 azioni e un controvalore massimo di € 30.000.000;
- detto numero massimo complessivo di 10.000.000 azioni e controvalore massimo di € 30.000.000 esprimevano congiuntamente 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 che le ragioni che avevano indotto a chiedere all'Assemblea di Intesa Sanpaolo l'autorizzazione a procedere all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie siano da considerarsi tuttora valide;
- che gli effettivi volumi dell'operatività di mercato oggetto specifico della presente delibera e avutisi, per finalità di trading, nell'esercizio 2023 sono stati i seguenti:

Esercizio 2023	Quantità (n.ro azioni)	Controvalore (in euro)
Rimanenze iniziali	264.355	579.305
Acquisti	194.930	455.226
Vendite	(194.930)	(455.211)
Rimanenze finali	264.355	607.153

Le risultanze di cui sopra consentono di confermare il quantitativo massimo di azioni da acquistare in n. 10.000.000 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, pari a circa lo 0,0547% del numero di azioni ordinarie attualmente in essere, confermandosi altresì il controvalore massimo degli acquisti 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 della presente relazione il capitale sociale sottoscritto e versato di Intesa Sanpaolo risulta di € 10.368.870.930,08 suddiviso in n. 18.282.798.989 azioni ordinarie prive di valore nominale.

L'acquisto di azioni proprie oggetto della presente proposta avverrà subordinatamente all'ottenimento dell'autorizzazione richiesta alla Banca Centrale Europea, secondo quanto previsto dalla normativa di vigilanza, e comunque 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 riserva negativa di cui all'art. 2357 ter c.c.

Quanto sopra, ferme restando le ulteriori proposte di delibera all'ordine del giorno della presente Assemblea riguardanti l'acquisto di azioni proprie ai fini del loro successivo annullamento, nonché l'acquisto e la disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo, di cui ai precedenti punti 3a e 3b dell'ordine del giorno.

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 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 massimo delle azioni detenute pari a € 30.000.000 (trenta milioni) e comunque nei limiti autorizzati dalla Banca Centrale Europea, stabilendosi al riguardo che:
  - gli acquisti siano effettuati ad un prezzo, al netto degli ordinari oneri accessori, che: (i) nel minimo, non dovrà essere inferiore al prezzo di riferimento che il titolo abbia registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione, diminuito del 5%; e che (ii) nel massimo non dovrà essere superiore al prezzo di riferimento che il titolo abbia registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione, aumentato del 5%;
  - gli acquisti siano effettuati, in modo da non pregiudicare 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 o sui sistemi multilaterali di negoziazione secondo le modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi, anche in coerenza con gli orientamenti attuativi adottati dalla Consob e, comunque, con ogni altra modalità consentita dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di volta in volta vigenti;
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 abbia 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;

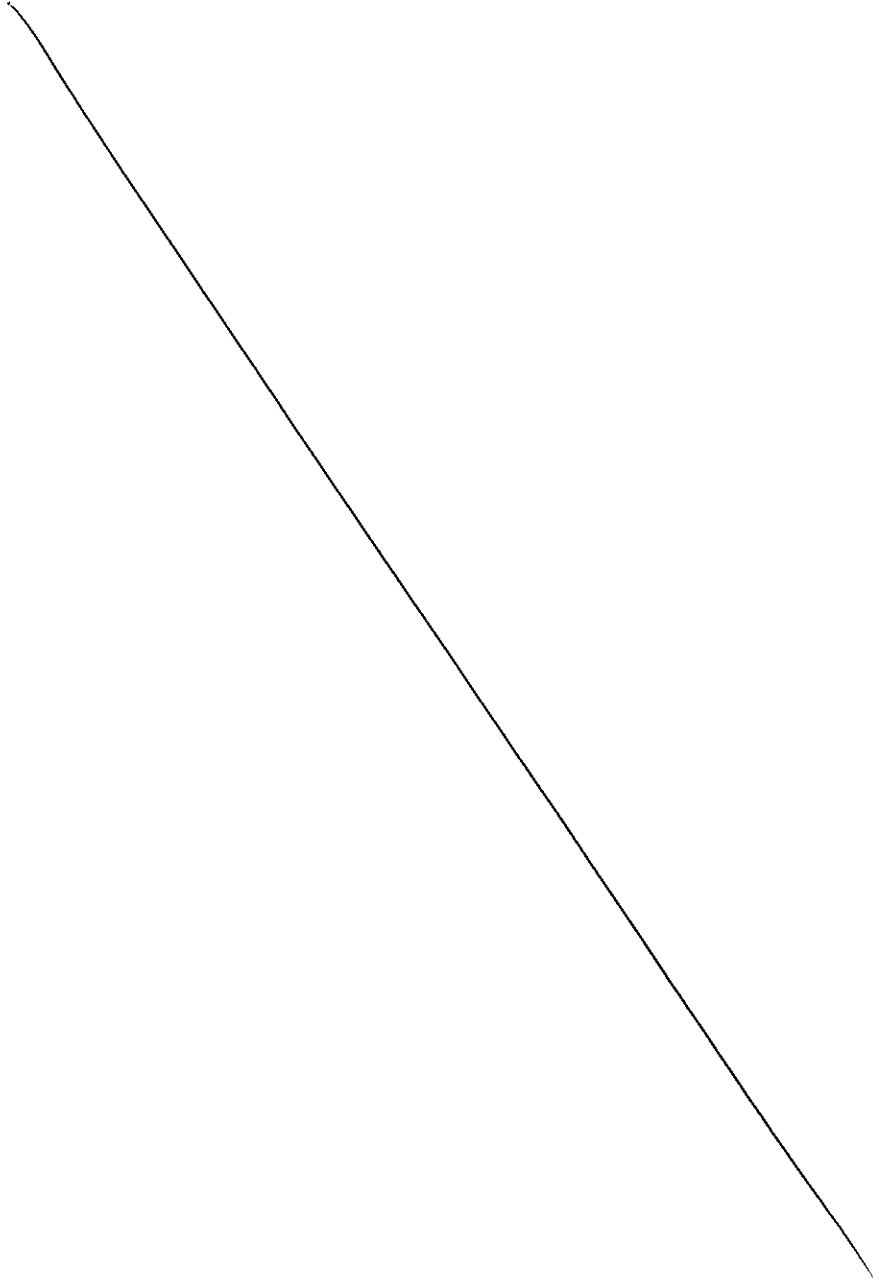


- 
4. revocare, a decorrere dalla data di approvazione della presente delibera ovvero, se successiva, dalla data di autorizzazione da parte della Banca Centrale Europea per l'acquisto di azioni proprie oggetto della presente delibera, la precedente deliberazione di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie, adottata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti il 28 aprile 2023 (punto 3 b), fatti salvi gli effetti di quest'ultima in relazione agli atti compiuti e/o connessi e conseguenti.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie nei termini illustrati.

14 marzo 2024

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





Intesa Sanpaolo S.p.A. Assemblée Ordinaria e Straordinaria del 24/04/2024

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									
			Ordinaria									Straordinaria
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ABN AMRO FUNDS	4.767.457		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ABRDN ACS I RICHIEDENTE:NTC ABERDEEN STANDARD ACS I	3.252.645		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ABRDN OEIC II-ABRDN EUROPE EX UK INCOME EQUITY FUND RICHIEDENTE:CBLDN SA STANDARD LIFE INV	4.375.008		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
COMP EUR EQ IN			F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ABRDN OEIC IV-ABRDN EUROPEAN EQUITY ENHANCED INDEX FUND RICHIEDENTE:CBLDN ABERDEEN EUR EQ	816.197		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ENE INDEX FD			F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ABRDN OEIC IV-ABRDN EUROPEAN EQUITY TRACKER FUND RICHIEDENTE:CBLDN-ABRDN EUROP EQ	852.040		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
TRACKER FUND			F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ABRDN OEIC IV-ABRDN WORLD EQUITY ENHANCED INDEX FUND RICHIEDENTE:CBLDN-ABERDEEN WORLD EQ	121.135		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
EN IND FD			F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ABRDN SICAV II RICHIEDENTE:CBLUX-ABERDEEN STANDARD SICAV I	35.201		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ABU DHABI PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	1.738.721		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
AC GLOBAL CONVICTIONS	38.310		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACCIDENT COMPENSATION CORPORATION AGENTE:JPMCENA	7.450.826		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACHMEA IM GLOBAL EQ FND EUR	117.017		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACHMEA PENSIOEN EN LEVENSVZERKERINGEN NV	158.965		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACHMEA REINSURANCE CO NV	60.881		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACHMEA SCHADEVERZEKERINGEN NV	59.252		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACHMEA ACTIONS AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	57.946		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACHMEA MUT FONDS GENERAL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	2.249.905		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACHMEA VIE SA CM CIC RETRAITE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	4.247.321		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACHMEA VIE SA FONDS GENERAL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	187.559		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACHMEA VIE SA PACTE RETRAITE EURO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	17.308.467		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACHMEA VIE SA SELR EURO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	2.214.589		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACHMEA PMITALIA ESG	2.086.860		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACHMEA ACTIONS AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	100.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACS 30-70 GLOBAL EQUITY TRACKER FUND RICHIEDENTE:NT BLACKROCK AUTHORISED CONTRA	230.089		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACTIAM DUURZAAM EUROPEES AANDELENFONDS AGENTE:BNPP FRANCE	125.952		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACTIAM DUURZAAM INDEX AANDELENFONDS EUROPA AGENTE:BNPP FRANCE	1.236.909		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACTIAM DUURZAAM INDEX AANDELENFONDS WERELD AGENTE:BNPP FRANCE	1.245.213		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACTINIUM AGENTE:BNPP FRANCE	8.974.546		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACTIONS ETHIQUE ET SOLIDAIRE	381.826		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACTIONS MONDE DES SALARIES SUEZ ISR	301.530		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ACTIUM DE INVERSIONES SICAV	49.300		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ADAM RICHARDS MDBNY MELLON NA AS SECURED PARTY	11.160		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ADP DIVERSIFIE DYNAMIQUE	88.869		F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ADVANCE PLANNING LIMITED	38.960		F	F	F	F	F	F	F	F	F	

Legenda:  
 1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria
		Totale	Ordinaria								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ADVANCED SERIES TRUST AST ACADEMIC STRATEGIES ASSET ALLOCATION PORTFOLIO	344.693	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST ADVANCED STRATEGIES PORTFOLIO	842.791	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST BALANCED ASSET ALLOCATION PORTFOLIO	1.175.662	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST CAPITAL GROWTH ASSET ALLOCATION PORTFOLIO	1.516.206	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST INTERNATIONAL GROWTH PORTFOLIO	1.015.535	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST PRESERVATION ASSET ALLOCATION PORTFOLIO	190.913	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST PRUDENTIAL GROWTH ALLOCATION PORTFOLIO	1.787.479	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST QUANTITATIVE MODELING PORTFOLIO	125.101	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST T ROWE PRICE ASSET ALLOCATION	2.786.911	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVISER MANAGED TRUST - DIVERSIFIED EQUITY FUND AGENTE: BROWN BROTHERS HARR	18.415	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVIT ACT EU	446.873	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AEGON CUSTODY B.V. RICHIEDENTE: CBLDN SA AEGON CUSTODY B.V. - AEGON WORLD EQUITY BETA POOL N	4.024.117	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AEGON LEVENSVERZEKERING N.V. RICHIEDENTE: CBLDN-AEGON LEVENSVERZEKERING N.V.	891.258	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AEIS INSTITUTIONAL FUND - AKTIEN GLOBAL AGENTE: PICTET & CIE	427.417	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
AEMA OBJECTIF NEUTRE CARBONE 2050	136.571	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
AFER ACTIONS EURO ISR	6.903.234	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
AFER ACTIONS MONDE	1.350.000	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
AFER DIVERSIFIE DURABLE	1.155.981	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
AFFINITY WORLD LEADERS EQUITY	73.335	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AFS ICAV GLOBAL MULTI ASSET	13.059	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AFTEROL	45.794	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGF ALL WORLD TAX ADVANTAGE GROUP LIMITED	395.190	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGF EUROPEAN EQUITY FUND	418.062	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGF SYSTEMATIC INTERNATIONAL EQUITY ETF	165.537	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGI FONDS EADS INVEST FOR LIFE AKTIENFONDS AGENTE: ENPP SA DEUTSCH	367.525	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F
AGI ALLIANZ VERMOEGENSBILDUNG EUROPA	1.010.317	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F
AGILENT TECHNOLOGIES INC MASTER TRUST	124.372	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGI PI ACTIONS EUROPE AGENTE: ENPP FRANCE	5.531.230	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGI PI MONDE DURABLE AGENTE: ENPP FRANCE	1.299.004	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
AGMF MANDAT ACTION	329.426	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
AGRICA ACTIONS OBJECTIF SCR	1.275.459	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGRICA EPARGNE EURO SELECTION	4.786.000	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
AGRIPLAN EXPANSION	755.213	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AHL EVOLUTION LTD SHARMAINE BERKELEY ARGONAUT LTD RICHIEDENTE: MORGAN STANLEY AND CO.	6.793.822	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AHL STATABR MASTER LIMITED C/O CITIC TRUSTEES (CAYMAN) LIMITED RICHIEDENTE: MORGAN STANLEY AND CO. LLC	322.157	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## Intesa Sanpaolo S.p.A. Assemblée Ordinarie et Straordinaire del 24/04/2024

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	VOTAZIONI										
	Ordinaria										Straordinaria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
	Parziale	Totale									
AIB GROUP IRISH PENSION SCHEME	385.311	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AIF- TACTICAL PORTFOLIO INCOME	36.526	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AIF-MULTI-ASSET TEODORICO	81.904	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AKTIEN EUROPA - UI AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	140.823	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALASKA COMMON TRUST FUND AGENTE:JPMC	540.920	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALASKA PERMANENT FUND CORPORATION	18.494	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALASKA PERMANENT FUND CORPORATION	53.681	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALBERTA INVESTMENT MANAGEMENT CORPORATION	1.883.200	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALFRED I. DUPONT CHARITABLE TRUST RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	268.760	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALGEBRIS UCITS FUNDS PLC - ALGEBRIS CORE ITALY FUND AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	700.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALGEBRIS UCITS FUNDS PLC - ALGEBRIS FINANCIAL EQUITY FUND AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	655.238	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALGEBRIS UCITS FUNDS PLC - ALGEBRIS FINANCIAL INCOME FUND AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	1.121.287	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLEANZA ASSICURAZIONI SPA	5.810.729	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLEANZA OBBLIGAZIONARIO AGENTE:BNPP SA ITALIA	2.542.899	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ	644.535	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ ACTIONS EURO CONVICTIONS	3.500.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ ACTIONS FRANCE	596.957	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ AZIONI EUROPA	644.942	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ AZIONI ITALIA ALL STARS LL STARS	6.650.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ DIVERSIFIE CAUMARTIN	470.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ EPARGNE ACTIONS ISR SOLIDAIRE	336.727	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ EUROPEAN PENSION INVESTMENTS	6.271.504	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS FUND	13.582.867	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH AGENTE:HSBC CONTINENTAL EUR	2.044.239	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ ADIVERBA	2.816.600	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ FLEXI RENTENFONDS	1.754.040	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ FLEXI RENTENFONDS	540.078	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ FLEXI RENTENFONDS	207.993	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ FLEXI RENTENFONDS	49.300	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ FLEXI RENTENFONDS	204.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ FLEXI RENTENFONDS	12.131.087	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ FLEXI RENTENFONDS	1.503.717	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ FLEXI RENTENFONDS	246.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGENTE:JP MORGAN SE LUX		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH W/LIPCO III AGENTE:JP MORGAN SE LUX	49.177	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH W/VBCK AGENTE:JP MORGAN SE LUX	23.300	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ IARD MULTI-ASSETS CORE	861.728	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Pagina 4

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTANTI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria	
			Ordinaria										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
ALLIANZ ITALIA 50 SPECIAL	150.200		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ PV-WS RCM SYSPRO VALUE EUROPE AGENTE:H5BC CONTINENTAL EUR	287.698		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ VALEURS DURABLES	7.000.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI FONDS AFE AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	976.263		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI FONDS FIB	400.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI FONDS OB PENSION AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	105.084		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI H AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	175.557		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI S AKTHEN AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	529.219		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-E AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	1.283.110		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS AFE SEGMENT AFE-AA3 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	187.698		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS AVP AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	9.994		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS D300 SEGMENT COLEA AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	1.348.518		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS DPF DILLINGER PENSIONSFONDS MF AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	179.330		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS GANO 2 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	134.816		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS GANO AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	110.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS GDP AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	15.582		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS GRILLPARZER AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	110.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS MAFS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	175.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PFI AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	58.700		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PFI1 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	1.413.773		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PFI2 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	72.291		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PFD AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	16.822		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS RANW II SEGMENT RANW IISK AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	3.100.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS RANW IIS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	13.500		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS SHL AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	22.760		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS TOSCA AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	124.160		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS TSF AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	70.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS VSBW AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	340.883		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS WERT AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	35.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-H SEGMENT CMH AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	782.530		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-H SEGMENTS HNE AKTIEN A AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	86.500		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-SUBFONDS TOB-NEU- AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	2.065.050		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLOCATION ACTIONS CORE	107.946		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLOCATION ACTIONS SATELLITE	160.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLOCATION INVEST EQUITY CORE	89.212		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLOCATION INVEST EQUITY SATELLITE	210.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLOCATION INVEST EQUITY SATELLITE	640.476		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.





ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria		
			Ordinaria	1	2	3	4	5	6	7	8			
AMUNDI AMBITION NET ZERO CARBONE	220.303		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI AUSTRIA	4.723.087		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI DEUTSCHLAND GMBH - SUEVINVEST 43	20.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI DIVIDENDO ITALIA	4.633.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EQUILIBRE GLOBAL SOLIDAIRE	156.566		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EQUITY EURO CONSERVATIV	395.194		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ESG GLOBAL LOW CARBON FUND	114.500		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ESG REGIONAL MULTIFACTOR FUND RICHIEDENTE:NT GS0 NLDU 0 PCT TREATY ACCOUNT	41.505		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ESG SELECTION BILANCIATO	65.045		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ESG SELECTION CONSERVATIVO	27.044		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ESG SELECTION DINAMICO	31.971		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF ICAPV - AMUNDI S&P 500 EQUAL WEIGHT ESG LEADERS UCITS ETF AGENTE:HSBC BANK PLC	582.380		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF ICAPV - AMUNDI SANDP 500 EQUAL WEIGHT ESG LEADERS UCITS ETF AGENTE:HSBC BANK PLC	318.586		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF ICAPV AGENTE:HSBC BANK PLC	486.368		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF PEA MSCI EMERGING ASIA UCITS ETF	9.756.985		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF PEA MSCI EMERGING MARKETS UCITS ETF	4.100.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF PEA S P 500 UCITS E	10.220.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EURO EQUITY ESR	8.161.733		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EURO STOXX 50	10.234.641		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EUROPE MONDE	223.082		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FDS GLOB MULTI-ASSET CONSERVATIVE	507.727		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FDS GLOB MULTI-ASSET TARGET INC	115.218		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FTSE MIB	7.492.683		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS - EUROPEAN EQUITY DYNAMIC MULTI FACTORS	292.572		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS - EUROPEAN EQUITY RISK PARITY	2.310		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS DYNAMIC MULTI FACTORS EURO	826.134		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS EQUITY EURO RISK PARITY	103.795		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS EURO MULTI-ASSET TARGET INC	117.632		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS EUROPEAN EQUITY VALUE	9.805.466		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS GLOBAL MULTI-ASSET	183.263		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS GLOBAL PERSPECTIVES	44.478		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS PIONEER INCOME OPPORTUNITIES	1.812.153		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI HK - GREEN PLANET FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	624.958		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI HK PORTFOLIOS AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	265.217		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX EQUITY GLOBAL MULTI SMART ALLOCATION SCIENTIFIC BETA	8.981		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX MSCI EUROPE	5.798.487		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX MSCI WORLD	1.329.756		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI										Straordinaria	
		Totale	Ordinaria										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
AMUNDI SGR SPA/SECONDA PENSIONE FONDO PENSIONE APERTO RICHIEDENTE: CANDYLAF TIS FRANCIS PAUL VINCENT	43.103	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI SIF GLOBAL ETHICAL EQUITIES	8.056	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STOXX EUROPE 600	12.178.562	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STOXX EUROPE 600 ESG II UCITS ETF AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	99.455	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STRATEGIES ACTIONS EURO CORE +	1.088.815	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STRATEGIES ACTIONS EURO OPTIM DIV HR	113.969	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STRATEGIES ACTIONS EUROPE CORE +	168.642	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STRATEGIES ACTIONS EUROPE RISK PARITY	2.271	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI TOTAL RETURN	33.241	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI WELTPORTFOLIO	1.518	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANDROS	103.118	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA AZIONARIO EUROPA LTE AGENTE:BNPP SA ITALIA	149.736	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA AZIONARIO INTERNAZIONALE AGENTE:BNPP SA ITALIA	197.091	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA AZIONARIO PAESI SVILUPPATI LTE AGENTE:BNPP SA ITALIA	105.674	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA COMUNITAM AZIONARIO INTERNAZIONALE AGENTE:BNPP SA ITALIA	51.300	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA COMUNITAM BILANCIATO PRUDENTE AGENTE:BNPP SA ITALIA	32.230	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA CRESCITA ITALIA AGENTE:BNPP SA ITALIA	1.938.949	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA CRESCITA ITALIA NEW AGENTE:BNPP SA ITALIA	84.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA ESAGONO AZIONARIO GLOBALE AGENTE:BNPP SA ITALIA	840.548	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA ESAGONO BILANCIATO AGENTE:BNPP SA ITALIA	719.486	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA ESALOGO PRUDENTE AGENTE:BNPP SA ITALIA	83.217	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA EUROPA AGENTE:BNPP SA ITALIA	537.894	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA FUNDS PUBLIC LIMITED COMPANY	3.404.932	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA INIZIATIVA ITALIA AGENTE:BNPP SA ITALIA	1.380.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA ITALIA AGENTE:BNPP SA ITALIA	12.022.828	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA OBIETTIVO VALORE GLOBALE BILANCIATO 2028	15.307	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA OBIETTIVO VALORE GLOBALE BILANCIATO 2029	4.139	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA PICPAC ESALOGO AZIONARIO 2028	41.317	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA PICPAC ESALOGO BILANCIATO 2025 AGENTE:BNPP SA ITALIA	63.015	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA PICPAC ESALOGO BILANCIATO 2025 II AGENTE:BNPP SA ITALIA	22.906	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA PICPAC ESALOGO BILANCIATO 2025 III	27.668	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA PICPAC ESALOGO BILANCIATO 2026 AGENTE:BNPP SA ITALIA	64.053	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA PICPAC VALORE GLOBALE 2027	152.837	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA PICPAC VALORE GLOBALE 2028	58.402	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA SELEZIONE EUROPA AGENTE:BNPP SA ITALIA	1.538.460	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA SELEZIONE GLOBALE AGENTE:BNPP SA ITALIA	417.466	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	VOTAZIONI																
	Parziale	Totale	Ordinaria														Straordinaria
			1	2	3	4	5	6	7	8	9						
ANIMA SFORZESCO AGENTE:BNPP SA ITALIA	1.103.717		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA SFORZESCO PLUS AGENTE:BNPP SA ITALIA	131.082		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA TARGET VISCONTEO 2024 AGENTE:BNPP SA ITALIA	40.402		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA VALORE GLOBALE AGENTE:BNPP SA ITALIA	1.362.808		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA VISCONTEO AGENTE:BNPP SA ITALIA	2.853.225		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA VISCONTEO PLUS AGENTE:BNPP SA ITALIA	560.704		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANZ PRIVATE GLOBAL EQUITIES TRUST AGENTE:JPMCENBNA	44.720		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AON HEWITT COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	956.900		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AP ACTIONS 1 EURO	602.717		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
APERTURE INVESTORS SICAV	3.222.231		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
API RETRAITE DIVERSIFIE	387.660		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
APICL ACTIONS EURO	152.914		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
APOSTLE PEOPLE AND PLANET DIVERSIFIED FUND	80.225		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
APV	16.510		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR EQUITY MARKET NEUTRAL GLOBAL VALUE FUND L.P. RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	224.963		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR FUNDS - AQR GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:JPMCENBNA	258.925		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR FUNDS - AQR INTERNATIONAL DEFENSIVE STYLE FUND AGENTE:JPMCENBNA	56.717		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR FUNDS - AQR INTERNATIONAL MOMENTUM STYLE FUND AGENTE:JPMCENBNA	425.117		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR FUNDS - AQR MACRO OPPORTUNITIES FUND AGENTE:JPMCENBNA	119.981		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR FUNDS AQR ALTERNATIVE RISKPREMIA FUND	80.069		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR FUNDS AQR EQUITY MARKET NEUTRAL FUND	460.956		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR FUNDS AQR STYLE PREMIA ALTERNATIVE LV FUND	704.287		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR FUNDS AQR MULTIASSET FUND	36.039		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR GLOBAL MACRO MASTER ACCOUNT L.P. OGIER FIDUCIARY SERVICES RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	53.174		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR INNOVATION FUND L P SR 32 STOCK SELE	1.096		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR INNOVATION FUND, L.P. AGENTE:JPMCENBNA	23.716		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR LUX FUNDS AQR DIVERSIFIED RISK PR AGENTE:BOFA SEC I EX ML PRO	1.318.856		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR TAX ADVANTAGED GLOBAL EQUITY MARKET NEUTRAL FUND L.P. PM ACCOUNT C/O AQR MANAGEMENT LLC RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	8.198		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR TAX AWARE TOTAL RETURN FUND LLC RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	23.358		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR UCITS FUNDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	45.824		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQUARIUS INTERNATIONAL FUND AGENTE:BNPP LONDON	14.336		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARBEJDSMARKEDETS TILLAEGSPENSION	80.501		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARC ACTIONS RENDEMENT AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR	100.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARCA AZIONI ITALIA AGENTE:BNPP SA ITALIA	14.121.090		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARCHITAS MULTIMANAGER GLOBAL FUNDS UNIT TRUST	241.423		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI										Straordinaria
		Totale	Ordinaria									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
ARERO - DER WELTFONDS - ESG	459.618	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
ARIZONA PSPRS TRUST	1.820.512	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
ARIZONA STATE RETIREMENT SYSTEM	786.321	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
ARIZONA STATE RETIREMENT SYSTEM	3.240.189	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARKWRIGHT, LLC	39.804	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
ARR INT EX US ALPHA EXTENSION TRUST FUND	801.814	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARRCO QUANT 1 AGENTE:BNPP FRANCE	1.594.917	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
ARRCO QUANT 2	675.385	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWST (DE) ALPHA EX NON FLIP AGENTE:BNP PARIBAS-NEW YORK	6.672.742	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET (CANADA) ALL-COUNTRY EX US ALPHA EXTENSION FUND RICHIEDENTE:CGMI PB CUSTOMER ACCOUNT	33.679	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET (CANADA) GLOBAL ALL-COUNTRY ALPHA EXTENSION FUND. RICHIEDENTE:UBS AG-LONDON BRANCH SA AG LDN CLIENT IPB CLIENT AC	260.343	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET (CANADA) GLOBAL ALL-COUNTRY FUND I	1.459.426	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET (CANADA) GLOBAL ALL-COUNTRY FUND II	127.914	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET ACWI ALPHA EXTENSION COMMON VALUES TRUST FUND LAW OFFICE OF BERNSTEIN SHUR RICHIEDENTE: UBS AG-LONDON BRANCH SA AG LDN CLIENT IPB CLIENT AC	23.668	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET ACWI ALPHA EXTENSION FUND III (CAYMAN) LIMITED RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	37.286	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET ACWI ALPHA EXTENSION FUND V	3.381	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET ACWI ALPHA-EXTENSION COMMON VALUE TRUST AGENTE:BOFA SEC I EX ML PRO	30.995	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET ACWEX US ALPHA EXTENSION TRUST FUND U	18.240	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET ACWI REDUCED CARBON ALPHA EXTENSION TRUST FUND RICHIEDENTE:UBS AG-LONDON BRANCH SA AG LDN CLIENT IPB CLIENT AC	1.238.454	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET ACWIALPHA EXTENSION FUND V CAYMANLIMITED	651	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET CANADA GLOBAL WORLD ALPHA EXTENSION FUND I RICHIEDENTE:UBS AG-LONDON BRANCH SA AG LDN CLIENT IPB CLIENT AC	2.587.030	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET CAPITAL GLOBAL ALL COUNTRY ALPHA EXTENSION FUND (CAYMAN)LTD RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	565.707	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET CAPITAL GLOBAL ALL COUNTRY ALPHA EXTENSION FUND LIM I	10.432.689	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET CAPITAL GLOBAL ALL COUNTRY ALPHA EXTENSION FUND. RICHIEDENTE:CGMI PB CUSTOMER ACCOUNT	19.412	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET CAPITAL GLOBAL EQUITY ALPHA EXTENSION FUND LIMIT. RICHIEDENTE:CGMI PB CUSTOMER ACCOUNT	693.622	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET CAPITAL GLOBAL EQUITY ALPHA EXTENSION FUND LIMITED	3.623.464	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET CAPITAL NEWBURY FUND LIMITED	16.236	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	32.037.026	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET COLLECTIVE INVESTMENT TRUST-ARROWSTREET INTERNAT RICHIEDENTE:CGMI PB	22.653	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	VOTAZIONI										
	Totale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Straordinaria
CUSTOMER ACCOUNT											
ARROWSTREET EAFE ALPHA-EXTENSION TRUST FUND AGENTE:BOFA SEC I EX ML PRO	1.243.415	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	1.913.001	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET INTERNATIONAL EQUITY ACWI EX US ALPHA EXTENSION TRUST FUND PORTFOLIO MARGIN ACCT RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	612.862	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET INTERNATIONAL EQUITY EAFE ALPHA EXTENSION CIT	498.753	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET INTERNATIONAL EQUITY WORLD EX US ALPHA EXTENSION. RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	36.312	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET INTERNATIONAL EQUITY WORLID EX US ALPHA EXTENSION CIT	250.501	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET INTERNATIONAL-EQUITY WORLD EX U.S. ALPHA AGENTE:BOFA SEC I EX ML PRO	19.791	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET INVESTMENT TRUST - ARROWSTREET CAPITAL LP-ARROWSTREET ACWI EX US ALPHA EXTENSION TRUST FUND U PORTFOLIO MAR RICHIEDENTE:CGMI PB CUSTOMER ACCOUNT	14.115	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET INVESTMENT TRUST-ARROWSTREET ACWI EX US ALPHA EXTENSION TRUST FUND U PORTFOLIO MARGIN ACCT RICHIEDENTE:CGMI PB CUSTOMER ACCOUNT	546.559	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET INVESTMENT TRUST ARROW	1.326	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET US GROUP TRUST	17.475.772	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET US GROUP TRUST - ARROWSTREET GLOBAL EQUITY - ALP RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	426.814	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET US GROUP TRUST - ARROWSTREET INTERNATIONAL EQUITY ALPHA EXT FD A SUB-FD OF ARROWSTREET US GRP TST PORTFOLIO RICHEDEENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	36.250	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET US GROUP TRUST-ARROWSTREET INTERNATIONAL EQUITY- RICHIEDENTE:CGMI PB CUSTOMER ACCOUNT	33.332	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ART ALEURO BALANCED	123.226	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARTEMIS FUNDS (LUX) RICHIEDENTE:NT GSI LUDU 0 PCT TREATY ACCOUNT	15.464	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARTEMIS GLOBAL INCOME FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	6.870.609	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARTEMIS MONTHLY DISTRIBUTION FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	2.127.233	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARTEMIS SMARTGARP GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	1.836.842	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARTEMIS SMARTGARP PARIS-ALIGNED GLOBAL EQUITY RICHIEDENTE:NT0 UKAI 15% TREATY DOCS CLIENTS ARTI & MESTIERI - FONDO PENSIONE APERTO AGENTE:BNPP SA ITALIA	74.588	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARVEST FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	82.646	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AS CAP GBL AC AEF CAY NON FLIP AGENTE:BNP PARIBAS-NEW YORK	6.649	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AS GBL EQ - ALP EX FD NON FLIP AGENTE:BNP PARIBAS-NEW YORK	8.152.516	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASCENSION ALPHA FUND LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	8.644.750	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASCENSION HEALTHCARE MASTER PENSION TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	439.751	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASI - BILANCIATO PERCORSO	129.171	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASI - PROGETTO AZIONE SOSTENIB	44.253	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASI BIL PER ATTIVO III	3.225	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASIAN DEVELOPMENT BANK	31.382	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
	139.882	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:  
 1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI														
			Ordinaria							Straordinaria							
			1	2	3	4	5	6	7	8	9						
ASIAN DEVELOPMENT BANK	140.844		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
ASR INSTITUT FONDSEN EUR AANDELEN	2.779.365		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
ASR LEVENSVZERKERING NV	566.129		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
ASSET MANAGEMENT EXCHANGE UCITS CCF. RICHIEDENTE:NT ASSET MNGT EXCHANGE UCITS C	206.701		F	F	C	C	F	F	F	F	F						
ASSET MANAGEMENT EXCHANGE UCITS CCF. RICHIEDENTE:NT ASSET MNGT EXCHANGE UCITS C	738.293		F	F	C	C	F	F	F	F	F						
ASSET MANAGEMENT EXCHANGE UCITS CCF. RICHIEDENTE:NT ASSET MNGT EXCHANGE UCITS C	533.842		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
ASSICURAZIONI GENERALI SPA AGENTE:ENPP SA ITALIA	16.399		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
ASSURDIX	1.408.852		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AST.ACADEMIC STRATEGIES ASSET ALLOCATION PORTFOLIO	62.792		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
ATCP-UI-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	59.599		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
ATHORA BELGIUM	878.118		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
ATOUT FRANCE CORE	1.974.838		A	A	A	A	A	A	A	A	A						
AURION GLOBAL EQUITY FUND	52.195		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AURIS - EVOLUTION EUROPE ISR	270.523		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AUROFONDO EQUILIBRADO AGENTE:BNPP SA ESPANA	289.898		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AUSTRALIAN CAPITAL TERRITORY RICHIEDENTE:NT T2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	401.883		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AUSTRALIAN ETHICAL INVESTMENT LTD RICHIEDENTE:CBNY-EHSFP NAB ACF AUST ETH I	2.818.438		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AUSTRALIAN NATIONAL UNIVERSITY RICHIEDENTE:CBNY-UAPLGE NAB ACF AUST NAT U	5.008		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AUSTRALIAN RETIREMENT TRUST	7.440.915		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AUSTRALIANSUPER AGENTE:JPMCENBNA	2.942.852		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AUTORIDADE MONETARIA DE MACAU	27.390		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVADIS FUND-AKTIE WELT AST 2 AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	269.700		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVADIS FUND-AKTIE WELT CO2 SELECT AST 2 AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	163.805		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVALON PORTFOLIO II LLC RICHIEDENTE:NT N0 NON TREATY CLIENTS	17.996		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVENIR PROTECTION 90	193.251		F	F	C	C	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI BALANCED LIFE FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	64.321		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI BALANCED PENSION FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	1.170.934		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI CAUTIOUS PENSION FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	19.238		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI DISTRIBUTION LIFE FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	526.278		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI EUROPE EQUITY EX UK FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	6.833.685		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI GLOBAL EQUITY ALPHA FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	642.575		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	3.483.326		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI STRATEGIC GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	32.037		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS INVESTMENT FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS INTERNATIONAL INDEX TRACKING FUND AGENTE : JPMCENBNA	246.275		F	F	F	C	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI 30:70 GLOBAL EQUITY (CURRENCY HEDGED) INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	136.092		F	F	F	C	F	F	F	F	F						

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI														
			Ordinaria							Straordinaria							
			1	2	3	4	5	6	7	8	9						
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI 50:50 GLOBAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	1.742.824		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI 60:40 GLOBAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	57.199		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI CONTINENTAL EUROPEAN EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	2.319.443		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI DEVELOPED EUROPEAN EX UK EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	1.392.487		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI DEVELOPED WORLD EX UK EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	592.365		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND I AGENTE:JPMCBNA	2.537		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND II AGENTE:JPMCBNA	22.257		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND III AGENTE:JPMCBNA	35.418		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND IV AGENTE:JPMCBNA	26.928		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND V AGENTE:JPMCBNA	14.775		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA INVESTORS UK FUND SERVICES LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	893.813		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA LIFE & PENSIONS IRELAND DAC AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	460.764		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AVIVA LIFE & PENSIONS UK LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	3.463.264		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AWARE SUPER	1.560.717		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA AA DIVERSIFIE INDICIEL 1 AGENTE:BNPP FRANCE	1.031.012		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA EURO VALEURS RESPONSABLES AGENTE:BNPP FRANCE	5.450.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA GENERATION EQUILIBRE AGENTE:BNPP FRANCE	1.211.119		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA GENERATION EUROPE ACTIONS AGENTE:BNPP FRANCE	1.855.522		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA IM EQUITY TRUST	1.975.124		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA IM FLEX 100	77.358		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA IM WORLD ACCESS VEHICLE ICAV	882.355		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA INDICE EURO AGENTE:BNPP FRANCE	793.933		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA INVESTMENT MANAGERS DEUTSCHLAND GMBH FOR AXA EUROPA	222.427		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA INVESTMENT MANAGERS SCHWEIZ AG ON BEHALF OF AXA (CH) STRATEGY FUND - GLOBAL EQUITY CHF	35.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA MPS FINANCIAL DESIGNATED ACTIVITY CO	3.500.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA OPTIMAL INCOME AGENTE:BNPP FRANCE	1.650.778		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA VALEURS EURO AGENTE:BNPP FRANCE	3.525.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA VORSORGE FONDS II EQUITIES GLOBAL MARKETS CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	1.179.645		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXA WORLD FUNDS SICAV	36.519.337		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AXIOM EUROPEAN BANKS EQUITY	2.334.682		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZ FUND I AZ ALLOCATION EUROPEAN DYNAMIC AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	600		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZ FUND I AZ ALLOCATION GLOBAL AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	9.300		F	F	F	F	F	F	F	F	F						

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per piani di incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI														
			Ordinaria							Straordinaria							
			1	2	3	4	5	6	7	8	9						
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION GLOBAL INCOME AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	461.051		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION PIR ITALIAN EXCELLENCE 30 AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	168.061		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION PIR ITALIAN EXCELLENCE 70 AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	3.090.064		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZ FUND 1 AZ ALTERNATIVE SMART RISK PREMIA AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	358.700		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZ FUND 1 AZ EQUITY EUROPE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	41.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZ FUND 1-AZ ALLOCATION-STRATEGICBALANCED CATHOLIC VALUES AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	14.380		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZ MULTI ASSET WORLD TRADING AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	175.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZIMUT CAPITAL MANAGEMENT SGR S.P.A AGENTE:BNPP SA ITALIA	25.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZIMUT CAPITAL MANAGEMENT SGR S.P.A AGENTE:BNPP SA ITALIA	573.707		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZIMUT LIFE DAC RICHIEDENTE:CITIBANK N.A. LONDON CBLDN AZ LIFE - INFINITY LIFE	56.408		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZIMUT STRATEGIC TREND AGENTE:BNPP SA ITALIA	1.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZIMUT TRADING AGENTE:BNPP SA ITALIA	1.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZIMUT TREND AGENTE:BNPP SA ITALIA	30.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZL DFA INTERNATIONAL CORE EQUITY FUND	79.169		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZL INTERNATIONAL INDEX FUND	1.074.100		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZTF - AZ ALLOCATION -GLOBAL GOALS AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	30.093		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
AZTF - AZ EQUITY -SPACE	9.061		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
B-FUND - EUROPE EQUITY D AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	173.161		F	F	C	F	F	F	F	F	F						
BALL PACKAGING EUROPE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	12.588		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
BALOISE FUND INVEST 2 CH IF AKTIEN WELT EX SCHWEIZ PASSIV CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	107.687		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
BALOISE FUND INVEST 2 CH IF EQUITY WORLD ESG LOW CARBON CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	22.952		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
BALOISE FUND INVEST CH EQUITY WORLD ESG LOW CARBON CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	23.445		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
BANASSAT INVEST	13.486		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA	6.450.773		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
BANCO CENTRAL DE TIMOR-LESTE (BCTL) AGENTE:JPMC BNA	538.956		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
BANCO NACIONAL DE PANAMA ACTING AS TRUSTEE OF THE FIDEICOMISO DE FOND O DE AHORRO DE PANAMA RICHIEDENTE:NT ENC NCNL DE PNMA ACT AS TRS	53.246		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
BANCO SABADELL AGENTE:BNPP SA ESPANA	444.362		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
BANK OF BOTSWANA. RICHIEDENTE:NT BANK OF BOTSWANA	1.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
BANK OF COMMUNICATIONS SCHRODER GLOBAL SELECTION FUND AGENTE:JPMC BNA	37.853		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
BANK OF EAST ASIA (TRUSTEES) LIMITED AS TRUSTEE TO BEA UNION RICHIEDENTE:CBHK SA BEAT ATO BEAU CGF-GLE	280.440		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
BANK OF KOREA	4.313.351		F	F	F	F	F	F	F	F	F						
BANKINTER SEGUROS DE VIDA SA DE SEGUROS Y REASEGUROS AGENTE:BNPP SA ESPANA	102.070		F	F	F	F	F	F	F	F	F						

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTE E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
BANKINTEGERS GENERALES SA DE SEGURO Y REASEGUROS AGENTE:BNPP SA ESPANA	13.477		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANQUE PICTET AND CIE SA	25.364		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANSABADELL 18 FP AGENTE:BNPP SA ESPANA	16.984		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BAPTIST FOUNDATION OF TEXAS. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	294.317		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BAPTIST HEALTH SOUTH FLORIDA INC. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	698.302		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BARCLAYS MULTI-MANAGER FUND PLC RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT	53.796		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BASSWOOD INTERNATIONAL FUND LP RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	83.388		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BASSWOOD INTERNATIONAL LONG ONLY FUND LP. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	12.637		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BASSWOOD INTERNATIONAL LONG ONLY FUND LTD. C/O INTERNATIONAL MGMT. SERVICES LTD. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	59.794		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BASTI METZLER	31.700		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BATI CROISSANCE RICHIEDENTE:RBC INVESTOR SERVICES BANK FR AIMFD	454.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BATI VALEURS EUROPE RICHIEDENTE:RBC INVESTOR SERVICES BANK UCITS	107.100		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BAYERNINVEST KAPITALVERWALTUNGSGESSELLSCHAFT MBH FOR BAYERNINVEST BAY 1-FONDS	14.373		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BAYERNINVEST KVG MBH AGENTE:DWP BANK	6.619.682		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BBP INKA AGENTE:JP MORGAN SE LUX	181.750		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BCC INVESTMENT PARTNERS SICAV - J.P. MORGAN ACTIVE ASSET ALLOCATION RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (EX EX)	58.088		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BCT POOLED INVESTMENT FUND SERIES SMART EUROPEAN EQUITY FUND	105.825		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BDF FONDS E ACTIONS EUROPEENNES AGENTE:BNPP FRANCE	246.511		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BDF FONDS S DIVERSIFIE SOLIDAIRES AGENTE:BNPP FRANCE	117.509		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BDL CONVICTIONS	10.703.751		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BDL REMPART	200.400		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEAR CREEK FUND	100.568		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEAT DRUGS FUND ASSOCIATION RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	19.463		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BECHTEL NR PROGRAM PENSION MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	125.552		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEL EQUITY EUROPE ESG	2.833.494		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELFIUS EQUITIES NV	991.321		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELFIUS PENSION FUND BALANCED PLUS	2.610.244		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELFIUS PENSION FUND HIGH EQUITIES	7.575.443		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELFIUS PENSION FUND LOW EQUITIES	732.411		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELFIUS SUSTAINABLE PLACE	696.374		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH CORPORATE TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLAN(S). RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	22.845		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH CORPORATION TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLAN(S). RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	34.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH ENTERPRISES INC. TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PL RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY	22.350		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria	
		Totale	1	2	3	4	5	6	7	8		
ACCOUNT CLIE	323.472	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH TELECOMMUNICATIONS INC. TRUST UNDER EXECUTIVE BENE RICHIEDENTE:NT NT0 15%	90.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TREATY ACCOUNT CLIE	100.815	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BERBER RAFAEL AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	306.650	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BERESFORD FUNDS IC AV RICHIEDENTE:CBLDN S/A CIFI I LIM FUNDS PLC	245.482	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BERGOS	245.482	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BERMONT HOLDINGS 1 LIMITED RICHIEDENTE:NT GU0 NON TREATY ACCOUNT CLIE	245.482	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BERMONT HOLDINGS 2 LIMITED RICHIEDENTE:NT GU0 NON TREATY ACCOUNT CLIE	245.482	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BERMONT HOLDINGS 3 LIMITED RICHIEDENTE:NT GU0 NON TREATY ACCOUNT CLIE	483.329	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
BERNISCHE LEHRVERSICHERUNGSKASSE AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	18.374	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESSEMER TRUST CO CLEARING ACCT	9.180.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEST BUSINESS MODELS SRI	2.433.835	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEST INVESTMENT CORPORATION AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	21.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER TORDESILLAS SICAV EUROPEAN FINANCIALS OPPORTUNITIES AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	142.063	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESTELECT - UBS SRI GLOBAL EQUITY AGENTE:BNPP FRANCE	247.766	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEVEILIGING MANDAAT SSGA RE AANDELEN	516.585	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEWAARSTICHTING NNIP I	10.417.868	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEWAARSTICHTING NNIP II	44.586	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BFT PARTNERS VIA EQUITY EUROPE SRI	74.747	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BG MASTER FUND IC AV. RICHIEDENTE:JP MORGAN SECURITIES LTD	14.807	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BIDEPENSION EPSV AGENTE:BNPP SA ESPANA	3.435	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BIMCOR GLOBAL EQUITY POOLED FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	259.632	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BIMCOR OVERSEAS POOLED FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	1.381.897	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK ADVANTAGE INTERNATIONAL FUND	613.560	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK ASSET MANAGEMENT SCHWEIZ AG FOR ISHARES WORLD EX SWITZERLAND ESG SCREENED EQUITY INDEX	20.683.661	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME I RICHIEDENTE:NT BLACKROCK AUTHORISED CONTRA	553.429	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK BALANCED CAPITAL FUND INC	2.332.817	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK CAPITAL ALLOCATION TRUST	406.319	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK CDN MSCI ACWI EX-CANADA INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	2.268.640	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK CDN MSCI EAFE EQUITY INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	1.306.950	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK CDN WORLD INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	2.922.891	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK ESG CAPITAL ALLOCATION TRUST	14.236.436	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK FUND MANAGERS LTD	338.235	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK FUNDS I IC AV AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	1.395.103	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GA DYNAMIC EQUITY FU	20.853.476	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FU		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI										Straordinaria
		Totale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FUND (AUST) AGENTE:JPMCBNA	254.591	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION PORTFOLIO OF BLACKROCK SERIES FUND, INC. AGENTE:JPMCBNA	179.393	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION V.I. FUND OF BLACKROCK VARIABLE SERIES FUNDS, INC AGENTE: JPMCBNA	5.481.146	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL EQUITY ABSOLUTE RETURN FUND OF BLACKROCK FU	47.393	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL FUNDS	28.793.054	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL INDEX FUNDS	903.896	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK IG INTERNATIONAL EQUITY POOL	292.606	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INDEX SELECTION FUND AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	12.612.595	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INSTITUTIONAL POOLED FUNDS PLC AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	1.810.019	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INSTITUTIONAL TRUST COMPANY, N.A. INVESTMENT FUNDS FOR EMPLOYEE BENEFIT TRUSTS AGENTE: JPMCBNA	129.051.256	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INTERNATIONAL FUND OF BLACKROCK SERIES INC	16.612.797	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INTERNATIONAL INDEX V.I. FUND OF BLACKROCK VARIABLE SERIES FUNDS, INC.	183.078	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGENTE: JPMCBNA												
BLACKROCK INTERNATIONAL V.I. FUND OF BLACKROCK VARIABLE SERIES FUNDS INC AGENTE:JPMCBNA	778.935	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK LIFE LIMITED	456.449	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK LIFE LTD	4.991.148	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK MANAGED VOLATILITY V.I. FUND OF BLACKROCK VARIABLE SERIES FUNDS, INC. AGENTE: JPMCBNA	71.593	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK MSCI EAFE EQUITY INDEX NON-LENDABLE FUND B AGENTE:JPMCBNA	2.886.574	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK SOLUTIONS FUNDS ICAY	1.999.859	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK STRATEGIC FUNDS	429.296	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK SUSTAINABLE ADVANTAGE GLOBAL EQUITY FUND OF BLACKROCK FUNDS AGENTE:JPMCBNA	8.297	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK SUSTAINABLE ADVANTAGE INTERNATIONAL EQUITY FUND OF BLACKROCK FUNDS AGENTE: JPMCBNA	13.835	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK TACTICAL OPPORTUNITIES FUND OF BLACKROCK FUNDS AGENTE:JPMCBNA	599.821	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK UCITS CCF RICHIEDENTE:NT NTC - BLACKROCK COMMON CON	1.592.481	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK WORLD EX US CARBON TRANSITION READINESS ETF	491.917	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLKB EQUITY SWITZERLAND FOCUS AGENTE:SIX SIS AG	5.922.970	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BMO EUROPEAN FUND	466.926	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BMO MSCI EAFE INDEX ETF	4.642.084	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS ACTIONS PATRIMOINE ISR AGENTE:BNPP FRANCE	1.031.753	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS ACTIONS REDEMPTION ISR AGENTE:BNPP FRANCE	451.869	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS APOLLO MEDICAL TECH AGENTE:BNPP FRANCE	295.421	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS B PENSION SUSTAINABLE BALANCED AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	7.878.063	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS B PENSION SUSTAINABLE GROWTH AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	3.036.614	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									
		Totale	Ordinaria					Straordinaria			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
BNP PARIBAS B PENSION SUSTAINABLE STABILITY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	640.344	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS BEST SELECTION ACTIONS EURO ISR AGENTE:BNPP FRANCE	17.095.395	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS CARDIF VITA COMPAGNIA DI ASSICURAZIONE E RIASSICURAZ SPA AGENTE:BNPP SA ITALIA	321.899	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS DEEP VALUE AGENTE:BNPP FRANCE	712.221	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - MSCI EUROPE ESG FILTERED MIN TE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	1.294.810	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - MSCI EUROPE EX CW AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	1.501.245	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY ICAV - BNP PARIBAS EASY MSCI WORLD ESG FILTERED MIN TE UCITS ETF AGENTE: BNPP LUXEMBOURG	61.796	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS EQUITY - FOCUS ITALIA AGENTE:BNPP FRANCE	229.525	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS EURO CLIMATE ALIGNED AGENTE:BNPP FRANCE	3.185.058	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FINANCE EUROPE ISR AGENTE:BNPP FRANCE	1.413.643	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FLOREAL 30 AGENTE:BNPP FRANCE	236.676	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FLOREAL 70 AGENTE:BNPP FRANCE	406.779	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FUNDS - EURO DEFENSIVE EQUITY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	231.998	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FUNDS - EURO EQUITY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	15.039.642	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FUNDS - EUROPE EQUITY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	7.736.347	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FUNDS - EUROPE VALUE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	3.753.520	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FUNDS - SUSTAINABLE EURO MULTI-FACTOR EQUITY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	346.867	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS RENDACTIS ISR AGENTE:BNPP FRANCE	326.249	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS SUSTAINABLE FUNDS EUROPE DIVIDEND AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	444.850	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS TRUST SERVICES SINGAPORE LIMITED AS TRUSTEE OF FULLERTON ALPHA-GLOBAL ESG EQUITY FUND AGENTE:BNPP SINGAPORE	100.531	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS VALEURS EURO ISR AGENTE:BNPP FRANCE	4.241.161	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNPP AM CAVAMAC ACTIONS EURO	1.141.227	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNPP DUBLIN/SCHRODER STABLE GROWTH FUND MELLON AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	14.675	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNPP S-FUND EQUITY EUROPE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	573.331	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNY MELLON INTERNATIONAL EQUITY ETF	510.573	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNY MELLON INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND	285.312	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNYM MELLON CF SL INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND	1.117.765	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNYM MELLON DT NSL INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND	634.656	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BNZ WHOLESAL INTERNATIONAL EQUITIES (INDEX) FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	298.169	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BOARD OF PENSIONS OF THE EVANGELICAL LUTHERAN CHURCH IN AMERICA	264.708	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BOARD OF PENSIONS OF THE EVANGELICAL LUTHERAN CHURCH IN AMERICA	359.689	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BOCI PRUDENTIAL TRUSTEE LIMITED BOCPIS EUIF	1.049.083	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BONICKE LUTZ	15.000	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BORDER TO COAST AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME. RICHIEDENTE:NTC BORDER TO COAST AUTHORI	13.040.303	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria
		Totale	Ordinaria								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
NOMINATIVO PARTECIPANTE											
DELEGANTIE RAPPRESENTATI											
BOSTON RETIREMENT SYSTEM	967.915	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BOWERS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	216.108	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BP PENSION FUND	925.838	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BPI GESTAO DE ATIVOS SOCIEDADEGESTORA ORGANISMOS	214.301	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BPI GLOBAL INVESTMENT FUND- BPI EUROPEAN FINANCIAL EQUITIES L/S AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	200.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INSTITUTIONAL EQUITY TRUST. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	1.037.354	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INTERNATIONAL EQUITY FUND	5.851.175	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INTERNATIONAL EQUITY FUND. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	648.453	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INTERNATIONAL ETF	423.274	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INVESTMENT FUNDS PLC	2.787.783	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INVESTMENT PARTNERS LP 401K PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	128.401	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRANDYTRUST GLOBAL PARTNERS LP	123.218	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRED SELECTION ISR	699.300	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BREVAN HOWARD ALPHA STRATEGIES MASTER FUND LIMITED RICHIEDENTE:CGML IPB CL SAFEK (CLEARING) ACCOUN	2.172.553	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
BRIDGE BUILDER INTERNATIONAL E	824.601	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRIDGE BUILDER TAX MANAGED	810.920	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRIDGEWATER PURE ALPHA STERLING FUND LIMITED RICHIEDENTE:CGMI PB CUSTOMER ACCOUNT	66.272	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRIDGEWATER PUREALPHA EURO FUNDLTD LLC	4.483	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ERIE PICARDIE EQUILIBRE	14.581	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRIGHTHOUSE FUNDS TRUST I HARRIS OAKMARK INTERNATIONAL PORTFOLIO	15.396.800	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRIGHTHOUSE FUNDS TRUST I SCHRODERS GLOBAL MULTIASSET PORTFOLIO	73.817	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRIGHTHOUSE FUNDS TRUST II METLIFE MSCI EAFE INDEX PORTFOLIO	808.582	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRITISH COLUMBIA INVESTMENT MANAGEMENT CORPORATION. RICHIEDENTE:NT NT BRITISH COLUMBIA INVESTM	31.216	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BROAD REACH FOUNDATION	42.683	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BROGLIE AGENTE:BNPP FRANCE	89.564	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BROOKSIDE CAPITAL TRADING FUND L.P. C/O BAIN CAPITAL PUBLIC EQUITY LP ACTING AS INVESTMENT ADV RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS SEGREGATION A/C	5.984.511	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRUCE POWER PENSION PLAN	187.780	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRUNEI SHELL RETIREMENT BENEFIT FUND AGENTE:JPMC BNA	16.173	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRUNEL LOW VOLATILITY GLOBAL EQUITY FUND	227.767	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BRUNSWICK UNIT 2 QUALIFIED NUCLEAR	276.347	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
BS PENTAPENSION EMPRESA AGENTE:BNPP SA ESPANA	9.962	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BT INTERNATIONAL FUND AGENTE:JPMC BNA	227.044	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUILDERS ASSET MANAGEMENT LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	1.076.727	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUILDERS INITIATIVE FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	158.157	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria
		Totale	1	2	3	4	5	6	7	8	
BUMA-UNIVERSAL-FONDS I AGENTE:JPMCENA	1.213.841	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUNZL DISTRIBUTION USA, INC.-SENIOR EXECUTIVE RETIREMENT TRUST AGENTE:BNPP LONDON	10.368	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUNZL USA LLC AGENTE:BNPP LONDON	56.686	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUREAU OF LABOR FUNDS - LABOR RETIREMENT FUND AGENTE:JPMCBNA	705.185	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUREAU OF LABOR FUNDS-LABOR INSURANCE FUND AGENTE:JPMCBNA	81.878	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUREAU OF LABOR FUNDS-LABOR PENSION FUND AGENTE:JPMCBNA	2.925.277	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUREAU OF PUBLIC SERVICE PENSION FUND AGENTE:JPMCBNA	2.943.979	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BW (QUEENSLAND) POOLED SUPERANNUATION TRUST AGENTE:BNPP SIDNEY	27.200	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BW PASPG LTD RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	7.439	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BWMPA 24 LTD AGENTE:BOFA SEC I EX ML PRO	167.943	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
C ET A AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	8.675	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
C+F GLOBAL LINE	50.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
C-QUADRAT ARTS TOTAL RETURN ESG	144.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CA GBL ALL-CITY AEF I NON FLIP AGENTE:BNP PARIBAS-NEW YORK	2.890.450	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAISSE DE DEPOT ET PLACEMENT DU QUEBEC	12.585.256	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAISSE DE PENSIONS DU PERSONNEL COMMUNAL DE LAUSANNE (CPCL) AGENTE:SIX SIS AG	292.887	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
CAISSE DE RETRAITE D'HYDRO-QUEBEC RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	45.435	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS AGENTE:BNPP FRANCE	70.470.891	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
CAIXABANK ASSET MANAGEMENT, SGHC, S.A.	13.006.004	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAIXABANK WEALTH SICAV AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	244.500	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAJAMAR VIDA S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS	937.720	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALCIUM QUANT AGENTE:BNPP FRANCE	639.554	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALIFORNIA 09	15.600	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALIFORNIA STATE TEACHERS' RETIREMENT SYSTEM	9.889.205	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALVERT CLIFFS NUCLEAR POWER PLANT UNIT ONE QUALIFIED FUND RICHIEDENTE:NT0 TREATY/NON	39.300	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TREATY TAX C		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALVERT CLIFFS NUCLEAR POWER PLANT UNIT TWO QUALIFIED FUND RICHIEDENTE:NT0 TREATY/NON	37.300	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TREATY TAX C		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALVERT INTERNATIONAL RESPONSIBLE INDEX ETF AGENTE:JPMCBNA	82.791	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALVERT INTERNATIONAL RESPONSIBLE INDEX FUND	871.222	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALVERT VP EAFE INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO	131.091	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAMBRIA FOREIGN SHAREHOLDER YIELD ETF AGENTE:BNPP LONDON	732.865	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAMBRIA GLOBAL VALUE ETF AGENTE:BNPP LONDON	367.652	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAMGESTION AVENIR INVESTISSEMENT AGENTE:BNPP FRANCE	165.792	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
CAMGESTION CLUB PATRIMOINE AGENTE:BNPP FRANCE	15.869	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
CAMPBELL PENSION PLANS MASTER RETIREMENT TRUST RICHIEDENTE:NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	265.878	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAMPI HOLDING	15.971	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.





## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria	
		Totale	Ordinaria									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
CATERPILLAR INC. MASTER RETIREMENT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	426.233	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CATERPILLAR INVESTMENT TRUST. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	308.855	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CATHAY LIFE INSURANCE CO. LTD. AGENTE:JPMCBNA	730.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAVEC GROUP/AMA DIVERSIFIE	835.676	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAVOM DIVERSIFIE - POCHE ACT	80.553	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAYMAN ISLANDS CHAMBER OF COMMERCE PENSION FUND	87.744	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CBIS GLOBAL FUNDS PUBLIC LTD CO	600.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC AND L Q 140/40 FUND AGENTE:THE BANK OF NOVA SCO	107.666	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC AND L Q CANADIAN EQUITY 130/30 AGENTE:THE BANK OF NOVA SCO	6.181	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC AND L Q GLOBAL EQUITY FUND	2.494.186	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC AND L Q GLOBAL EQUITY MARKET NEUTRAL MASTER FUND LTD AGENTE:THE BANK OF NOVA SCO	335.619	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC AND L Q GROUP GLOBAL EQUITY FUND	890.427	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC AND L Q INTERNATIONAL EQUITY FUND	433.210	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC AND L Q MARKET NEUTRAL FUND II AGENTE:THE BANK OF NOVA SCO	26.833	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC AND L Q MARKET NEUTRAL FUND II AGENTE:THE BANK OF NOVA SCO	10	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC AND L US Q MARKET NEUTRAL ONSHORE FUND II AGENTE:THE BANK OF NOVA SCO	18.993	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L ALL STRATEGIES FUND. RICHIEDENTE:JP MORGAN SECURITIES LTD	19.862	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L ALTERNATIVE GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	84	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L MULTI-STRATEGY FUND RICHIEDENTE:JP MORGAN SECURITIES LTD	52.884	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q 140/40 FUND. RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	17.981	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q EQUITY EXTENSION FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	4.195	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q GLOBAL EQUITY EXTENSION FUND AGENTE:THE BANK OF NOVA SCO	8.769	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q GLOBAL EQUITY MARKET NEUTRAL MASTER FUND LTD. RICHIEDENTE:JP MORGAN SECURITIES LTD	14.290	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q MARKET NEUTRAL FUND II RICHIEDENTE:URS AG-LONDON BRANCH SA AG LDN CLIENT IPB CLIENT AC		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q MARKET NEUTRAL FUND RICHIEDENTE:UBS AG-LONDON BRANCH SA AG LDN CLIENT IPB CLIENT AC	106.941	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q US EQUITY EXTENSION FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	9.435	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L U.S. Q MARKET NEUTRAL ONSHORE FUND II RICHIEDENTE:RBC IST NON TREATY CLIENT	271.192	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CDN MSC LEAFE EXTENDED ESG FOCUS INDEX FUND A AGENTE:JPMCBNA	5.627.648	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CELISADEL	40.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CENTRAL BANK OF IRELAND	85.918	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CENTRAL BANK OF IRELAND - MSCIPAB	92.145	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CENTRAL PENSION FUND OF THE INTERNATIONAL UNION OF OPERATING EMPLOYERS	342.214	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CENTRAL PENSION FUND OF THE INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS AND PARTICIPATING EMPLOYERS	451.106	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CENTRAL PROVIDENT FUND BOARD	56.064	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CENTRE ESTEQUILIBRE	48.559	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CERVURITE INTERNATIONAL LLC	544.689	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTIE RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
CITITRUST LIMITED RICHIEDENTE:CBHK-CITITRST LT ATOVFS-VIF-EQ	539.838		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITY OF EDMONTON EQUITY UNIT TRUST	19.203		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITY OF LOS ANGELES FIRE AND POLICE PENSION PLAN RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	595.068		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITY OF MILWAUKEE EMPLOYEES' RETIREMENT SYSTEM. RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	11.982.012		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITY OF NEW YORK GROUP TRUST	2.027.053		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITY OF PHILADELPHIA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX I	4.346.596		A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITY UNIVERSITY OF NEW YORK	940.642		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CIVIL SERVICE EMPLOYEES PENSION FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	18.528		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CL CENTRE MANCHE	216.171		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLARTAN AGENTE:BANQUE DE LUXEMBOURG	46.080		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLAY FUNDS - CLAY EUROPEAN MULTI ASSETS	7.946.804		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
CLAY FUNDS - CLAY EUROPEAN MULTI CAPS	33.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE CDIP FEEDER FUND	100.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE GLOBAL GROWTH FUND AGENTE:JPMCNA	9.196		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE INTERNATIONAL GROWTH CIT RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	4.620		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE INTERNATIONAL GROWTH FUND	1.008.247		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE INVESTMENTS, LLC.	25.213.347		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEOME INDEX - EMU EQUITIES	3.235		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEOME INDEX - EUROPE EQUITIES	765.785		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F
CLEOME INDEX - WORLD EQUITIES	2.383.915		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F
CLINTON NUCLEAR POWER PLANT QUALIFIED FUND. RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	68.161		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F
CM GRATLCC	52.539		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM ADVANCED AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR	6.977		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM ALIZES DYNAMIQUE AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR	80.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM ALIZES EQUILIBRE AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR	872.574		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM ALIZES TEMPERE AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR	616.361		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM CONVERTIBLES EURO AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR	474.267		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM CONVICTIONS EURO AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR	128.868		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM EURO EQUITIES AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR	6.890.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM EUROPE VALUE AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR	2.664.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM FLEXIBLE EURO AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR	3.958.283		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CMIMEDIA AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR	2.250.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CMLA INDEXED GLOBAL SHARE FUND RICHIEDENTE:CBHK-EQT ATF CMLA IGS	2.798		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
	53.769		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTIE RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								
			Ordinaria								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
CNBF-RB-SCHRODERS-FLEXIBLE	125.102		F	F	F	F	F	F	F	F	F
CNBF-RC-SCHRODERS-FLEXIBLE	81.858		F	F	F	F	F	F	F	F	F
CNP ACTIONS EUROPE SCHRO AGENTE:BNPP FRANCE	2.019.148		F	F	F	F	F	F	F	F	F
CNP ASSUR EUROPE CANDRIAM	1.153.427		F	F	C	C	F	F	F	F	F
CNP ASSUR VALUE ET MOMENTUM	358.725		F	F	C	C	F	F	F	F	F
CNP DNCA EUROPE VALUE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	1.980.664		F	F	C	F	F	F	F	F	F
CNP RETRAITE	300.161		F	F	C	C	F	F	F	F	F
CNP TOCQUEVILLE VALUE EUROPE I	903.176		F	F	C	C	F	F	F	F	F
COFACE N1 AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	59.315		F	F	F	F	F	F	F	F	F
COL FSI LTD AS RESP ENT FOR COMMONWEALTH SPECIALIST FUND II C/O COLONIAL FIRST STATE INVESTMENTS LIMITED ACTING AS RESP RICHIEDENTE:GSCO NY S/A GSI FMM ITALIAN RESIDENTS	929.595		F	F	C	F	F	F	F	F	F
COLLEGE RETIREMENT EQUITIES FUND	8.241.964		F	F	F	F	F	F	F	F	F
COLONIAL FIRST STATE INVESTMENT FUND 106 RICHIEDENTE:CBHK-CFSIL- CFS INV FD 106	100		F	F	F	F	F	F	F	F	F
COLONIAL FIRST STATE INVESTMENT FUND 121 RICHIEDENTE:CBHK-CFSIL- CFS INV FD 122	1.200.399		F	F	C	F	F	F	F	F	F
COLONIAL FIRST STATE INVESTMENT FUND 50 RICHIEDENTE:CBHK-CFSIL-CFS INVESTMENT FUND 50	238.313		F	F	C	F	F	F	F	F	F
COLONIAL FIRST STATE INVESTMENTS LIMITED... RICHIEDENTE:CBHK S/A CFSIL COMMONWEALTH GL SF 23	809.883		F	F	C	F	F	F	F	F	F
COLONIAL FIRST STATE WHOLESALER INDEXED GLOBAL SHARE FUND.. RICHIEDENTE:CBHK-CFSIL-CFS WS INDEXED GB SH FD	705.665		F	F	C	F	F	F	F	F	F
COLUMBIA THREADNEEDLE (LUX) III	567.754		F	F	F	F	F	F	F	F	F
COLUMBIA THREADNEEDLE (UK) ICVCIII - CT UNIVERSAL MAP INCOME FUND	13.952		F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMBUSTION ENGINEERING 524(G) ASBESTOS PI TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	11.123		F	F	C	F	F	F	F	F	F
COMMINGLED PENSION TRUST FUND (EAFE EQUITY INDEX) OF JP MORGAN CHASE BANK, N.A. AGENTE: JPMCBNA	7.458.486		F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONFUND STRATEGIC SOLUTIONS GLOBAL EQUITY, LLC	156.973		F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH GLOBAL SHARE FUND 17. RICHIEDENTE:CBHK-CFSIL-COMMONWLTHTGBLSHAREFD17	2.263.840		F	F	C	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS EMPLOYEES DEFERRED COMPENSATION PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	2.059.606		F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH OF PENNSYLVANIA PUBLIC SCHOOL EMPLOYEES RETIR	2.344.727		F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH OF PENNSYLVANIA STATE EMPLOYEES RETIREMENT SYS	87.397		F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH SUPERANNUATION CORPORATION AS TRUSTEE FOR ARIA RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT LENDING	1.525.924		F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMPANIA DE SERVICIOS DE BEBIDAS REFRESCANTES PENSIONES.F.P AGENTE:BNPP SA ESPANA	7.823		F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMPROMISO MEDIOLANUM FI RICHIEDENTE:BANCO INVERSI/BANKIA BP GESTION	32.731		F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMPT -EUROPE AGENTE:BNPP FRANCE	272.763		F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONNECTICUT GENERAL LIFE INSURANCE COMPANY AGENTE:JPMCBNA	275.128		F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONNOR CLARK & LUNN COLLECTIVE INVESTMENT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX	727.520		F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONSERVATION INTERNATIONAL FOUNDATION, INC. AGENTE:BNPP LONDON	3.235		F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



Intesa Sanpaolo S.p.A. Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 24/04/2024

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria	
		Totale	Ordinaria									
			1	2	3	4	5	6	7	8		9
CONSOLIDATED EDISON RETIREMENT PLAN	300.807	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CONSTELLATION FITZPATRICK QUALIFIED FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	34.707	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CONSTELLATION PEACH BOTTOM UNIT 1 QUALIFIED FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	6.621	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CONTI DIVERSIPIE	228.978	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CONTI FLEXIBLE	170.124	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	
CONTI PLACEMENTS	144.614	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	
CONTINENTAL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	18.962	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CONVERGENCE ACTIONS EUROPE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	473.353	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CONVERGENCE EQUI SOCI RESP AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	1.603.003	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
COOPERATIE KLAVERBLAD VERZEKERINGEN U.A.	373.958	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	
CORDIUS WORLD EQUITIES QUALITY	101.156	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	
CORONA DEL MAR GROUP LTD. AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	10.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
COSMIC INVESTMENT FUND	1.512.395	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
COSMOPOLITAN INVESTMENT FUND	76.986	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
COUNSEL DEFENSIVE GLOBAL EQUITY	29.868	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
COUNTY EMPLOYEES ANNUITY AND BENEFIT FUND OF COOK COUNTY	683.139	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	
COUNTY OF LOS ANGELES SAVINGS PLAND THRIFT PLAN	1.480.368	F	F	F	F	F	A	F	A	F	F	
COUNTY OF SANTA CLARA	118.127	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	
CPL-ACF BS BNKS GL BANKS-CCY HDG RICHIEDENTE:CBHK-CPL-BS BNKS GL BANKS-CCY HDG	129.377	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CPR BIODIVERSITE ACTIONS MONDE	27.650	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CPR DU PERSONNEL ETAT DE FRIBOURG AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	228.805	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	
CPR EUROLAND ESG	1.467.067	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CPR EUROLAND PREMIUM ESG	232.485	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CPR EUROPE ESG POCHE COR	158.416	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CPR INVEST - CLIMATE ACTION	9.992.541	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CPR INVEST EDUCATION	898.930	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CPR INVEST-EUROPE SPECIAL SITUATIONS	633.441	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CRADLE GLOBAL INVESTMENT UNIT TRUST - SDR GLOBAL CORE EQUITY RICHIEDENTE:CBLUX-CGIJ01 SDR GL CORE E	280.058	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CRAWFORD FAMILY FOUNDATION	7.457	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CREDIT SUISSE FUNDS AG RICHIEDENTE:UBS CH AG FM CLIENT ASSETS	235.173	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CREDIT SUISSE INDEX FUND (LUX) AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	6.604.275	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CREDIT SUISSE LUX EUROZONE QUALITY GROWTH EQUITY FUND AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	630.928	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CRELAN INVEST BALANCED	216.124	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CRELAN INVEST CONSERVATIVE	27.026	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CRELAN INVEST DYNAMIC	103.354	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria
		Totale	Ordinaria								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
CRYOSTAR SAS AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR	4.104	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CS-INVESCO PAN EUROPEAN HIGH	878.787	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CSA LOS EUROPE EQUITY	1.248.542	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CSAA INSURANCE EXCHANGE RICHIEDENTE:NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	106.871	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CSIF CH EQUITY EMU CREDIT SUISE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISE SWITZ	584.628	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CSIF CH EQUITY EUROPE EX CH BLUE CREDIT SUISE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISE SWITZ	227.064	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CSIF CH III EQUITY WORLD EX CH CLIMATE CHANGE BLUE PENSION FUND PLUS CREDIT SUISE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISE SWITZ	9.073	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CSIF CH III EQUITY WORLD EX CH VALUE WEIGHTED PENSION FUND CREDIT SUISE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISE SWITZ	90.502	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CSIF4 CREDIT SUISE LUX GLOBAL HIGH INCOME FUND USD AGENTE:CREDIT SUISE LUXEM	80.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CSS VERSICHERUNG AG RICHIEDENTE:UBS CH AG-CSS VERSICHERUNG AG	131.144	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CURIE INVESTISSEMENTS	178.758	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR JAPAN SCIENCE AND TECHNOLOGY AGENCY 16619-9962 AGENTE: JPMCENA	1.173.335	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR MHTB AMO FISHER FOREIGN EQUITY TOTAL RETURN FUND (CELI	66.229	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR MIZUHO TRUST & BANKING CO., LTD. AS TRUSTEE FOR INTERNATIONAL EQUITY PASSIVE AGENTE: JPMCENA	2.225.194	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR SMTC INVESCO GLOBAL ESG INSIGHT INDEX MOTHER FUND	77.949	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR THE SUMITOMO TRUST & BANKING CO., LTD. AS TRUSTEE FOR SCHRODER OVERSEAS EQUITY AGENTE: JPMCENA	286.243	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE	163.807	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: RB TOKKIN 18466-7043 AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	126.459	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: RB TOKKIN 18466-7044 AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	126.459	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: RTB SEKAI KOUHAITOU MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	206.200	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: STB BNP PARIBAS EUROPE EQUITY INCOME AND GROWTH MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	79.931	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: STB DAIWA KAIGAI KOUHAITOU MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	7.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: STB DAIWA OUSHU KOU-HAITOU KABU MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	82.889	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: STB EUROPE EQUITY MOTHER FUND II AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	48.418	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: STB FOREIGN STOCK INDEX MOTHER FUND(CURRENCY HEDGED) AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	173.252	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CYNTHIA SEARSBUXTONTR	7.273	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CYSTIC FIBROSIS FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	226.409	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.







## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria
		Totale	Ordinaria								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-DIVIDENDENSTRATEGIE AGENTE:JP MORGAN SE LUX	20.800.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-DIVIDENDENSTRATEGIE-EUROPA AGENTE:JP MORGAN SE LUX	800.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-ESG SIGMA PLUS AUSGEWOGEN AGENTE:JP MORGAN SE LUX	19.817	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-ESG SIGMA PLUS KONSERVATIV AGENTE:JP MORGAN SE LUX	18.714	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-EUROPA AKTIEN STRATEGIE AGENTE:JP MORGAN SE LUX	225.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-EUROPA SELECT AGENTE:JP MORGAN SE LUX	750.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-KSG-FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	6.505	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-MEGATRENDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	2.935.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-NACHHALTIGKEIT DIVIDENDENSTRATEGIE AGENTE:JP MORGAN SE LUX	1.100.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-NACHHALTIGKEIT KOMMUNAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	357.283	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-PB DEFENSIV AGENTE:JP MORGAN SE LUX	23.988	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-PRIVATVORSORGE AS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	458.165	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-STIFTUNGEN BALANCE SUB 01 AGENTE:JP MORGAN SE LUX	215.517	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKAFONDS-RA-HH W/DWS AKTIEN AGENTE:JP MORGAN SE LUX	80.962	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DK.MSCI EURO.CL.CH.ESG UCITS ETF AGENTE:JP MORGAN SE LUX	606.741	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DK.MSCI WOR.CL.CH.ESG UCITS ETF AGENTE:JP MORGAN SE LUX	174.034	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/FULDA-FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	11.500	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/HEIDELBERG NACHHALTIGKEIT GLOBALE AKTIEN OFFENSIV AGENTE:JP MORGAN SE LUX	27.450	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/HESSISCHE KULTURSTIFTUNG-FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	48.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/HIMMELSTUERMER AGENTE:JP MORGAN SE LUX	25.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/KOMMUNAL-TUT-BALANCED-FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	30.564	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/KREBSHILFE 1-FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	59.602	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/MAULBRONN-STROMBERG-FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	80.011	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/MKG W/UI MKG GLOBAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	6.522	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/NEO-FONDS AKTIEN AGENTE:JP MORGAN SE LUX	488.465	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/NEO-FONDS AKTIEN AGENTE:JP MORGAN SE LUX	8.500	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/OBERES-SCHLOSS-U2 AGENTE:JP MORGAN SE LUX	130.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/REGIONALE-WUPPERTAL-FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	9.309	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/ROLAND-MASTERFONDS W/ROLAND U1 AGENTE:JP MORGAN SE LUX	145.706	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/S BROKER I FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	24.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/S-GELSEN-FONDS W/GE AKTIEN GLOBAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	216.586	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/SPARKASSE-SHG-FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	130.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/SSH-FONDS W/U05 AGENTE:JP MORGAN SE LUX	476.700	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/STADTBahn-FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	19.494	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/SVN II-FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	75.137	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/SVRP-FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	37.467	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



Intesa Sanpaolo S.p.A. Assemblée Ordinaria e Straordinaria del 24/04/2024

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTILE RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI																
			Ordinaria														Straordinaria		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9								
DEKA INVESTMENT GMBH W/WITUS FIRST VALUE FONDS UI AGENTE:JP MORGAN SE LUX	111.800		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/WRS-FONDS I AGENTE:JP MORGAN SE LUX	28.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/WUS-MUENSTER-FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	85.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/WERTPAPIERSTRATEGIEPORTFOLIO STIFTUNGEN W/U03 AGENTE:JP MORGAN SE LUX	61.004		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT TRIERER WELTKULTURERBE	202.223		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA VALUE PLUS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	4.674.815		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA VERMOEGENSMANAGEMENT GMBH W/LEIPZIGER VERM.LSTRAT.POTENTIAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	101.079		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA VERMOEGENSMANAGEMENT GMBH W/LEIPZIGER VERM.LSTRAT.BALANCE AGENTE:JP MORGAN SE LUX	196.314		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA VERMOEGENSMANAGEMENT GMBH W/LEIPZIGER VERM.LSTRAT.SUBSTANZ AGENTE:JP MORGAN SE LUX	61.393		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA VERMOEGENSMANAGEMENT GMBH. NIEDERLASSUNG LUXEMBURG W/IDB-STRATEGIE WUPPERTAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	18.544		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA VERMOEGENSMANAGEMENT GMBH. NIEDERLASSUNG LUXEMBURG W/WFM-INVEST AKTIEN EUROPA AGENTE:JP MORGAN SE LUX	661.511		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA VERMOEGENSMANAGEMENT GMBH. NIEDERLASSUNG LUXEMBURG W/IVV SPARKASSE LEIPZIG-EQU.GLOBAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	190.198		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA-MASTER-HAELKI AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	458.549		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA-RAB-SEGMENT DWS-RAB AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	123.466		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DELA NATURA- EN LEVENSVERZEKERINGEN N.V. RICHIEDENTE:NT GSI TREATY/NON TREATY TAX L	673.866		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DELEN PRIVATE BANK DELPHI	6.246.689		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEMOCRACY INTERNATIONAL FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	7.163		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DESJARDINS RI DEVELOPED EXUSA EXCANADA LOW CO2 INDEX ETF	9.496		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DESJARDINS RI DEVELOPED EXUSA EXCANADA LOW CO2 INDEX ETF	50.688		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DESJARDINS RI DEVELOPED EXUSA EXCANADA MULTIFACTOR LOW CO2 ETF	508.205		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DESJARDINS RI GLOBAL MULTIFACTOR FOSSIL FUEL RESERVES FREEETF	3.552		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DESJARDINS SECURITE FINANCIERE COMPAGNIE D'ASSURANCE VIE DESTINATIONS INTERNATIONAL EQU	330.444		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DETROIT EDISON QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING TRUST	365.691		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEUTSCHE BANK TRUST COMPANY AMERICAS	108.594		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEUTSCHE DCG EQ	649.091		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEVELOPED EX-FOSSIL FUEL INDEX FUND B (FTDEVXFF) AGENTE:JPMCBNA	50.900		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DFI LP EQUITY (PASSIVE RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	49.185		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DIGNITY PRE ARRANGEMENT LIMITED	32.892		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DILLON MARKETABLE SECURITIES COMMON TRUST FUND. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	55.804		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DIMENSIONAL INTERNATIONAL VALUE ETF OF DIMENSIONAL ETF TRUST RICHIEDENTE:CBNY SA TAX	72.047		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MANAG INTEL PORTFOLIO	3.315.899		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DIocese of Venice Pension Plan and Trust	6.700		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:  
 1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI										Straordinaria	
		Totale	Ordinaria										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
DISHELL KEYWELL ASSOC LLC	24.592	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DIVERSIFIE SOLIDAIRE - JAS HENNESSY & CO	43.064	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DIVERSIFIED EQUITY MASTER PORTFOLIO OF MASTER INV PORTFOLIO	398.830	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DNCA ENGAGE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	3.200.000	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DNCA INVEST BEYOND CLIMATE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	1.902.827	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DNCA INVEST VALUE EUROPE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	4.071.247	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DNCA VALUE EUROPE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	2.994.677	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DOMINI INTERNATIONAL OPPORTUNITIES FUND	48.061	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
DORVAL CONVICTIONS	681.734	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DORVAL CONVICTIONS PEA	200.063	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DORVAL GLOBAL ALLOCATION	86.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DORVAL GLOBAL CONSERVATIVE	44.050	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DORVAL GLOBAL VISION	11.820	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DORVAL MANAGEURS EURO	280.527	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DOUCE FAMILLE	22.197	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DPAM B AGENTE:BQUE DEGROOF PET LUX	15.584.279	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DPAM DBIRD T B AGENTE:BQUE DEGROOF PET LUX	1.424.400	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DPCTA-MASTERFONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	37.370	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DT EQUITY AGENTE:JPMCBNA	2.259.736	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DUKE ENERGY QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING	594.186	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DUNHAM INTERNATIONAL STOCK FUND AGENTE:BNPP LONDON	110.337	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DUPONT SPECIALTY PRODUCTS & RELATED CO SAVINGS PLAN MASTER T RICHIEDENTE:NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	292.712	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS CROCI INTERNATIONAL FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	988.427	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS CROCI INTERNATIONAL VIP AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	169.616	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INV SA FOR VERMOEGENSFONDSMANDAT FLEXIBEL 80 TEILGESCHUETZT	40.000	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS	1.671.646	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVEST	4.377.578	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH	222.977	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR ALBATROS FONDS	58.224	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS BBS	43.071	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS CA IV	59.776	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS DKS 1	44.000	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS LWI	19.542	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS PMC 1	250.000	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS PMF 1	188.250	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS PTF	131.074	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Pagina 33

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	VOTAZIONI										
	Ordinaria										Straordinaria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Totale	Parziale
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS SLM 1	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	254.668
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS TOCO	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	483.490
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS UVG 1	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	38.217
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS WOP 2	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	291.672
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM-FONDS MASP	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	130.000
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAMFONDS GSK I	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	168.453
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAMFONDS KGPENSONEN	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	71.437
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAMFONDS PAD	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	1.600.000
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAMFONDS PG EQ	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	323.800
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAMFONDS WOP 1	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	395.280
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAMFONDSBCA 1	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	150.741
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEGEF BAYER MITARBEITER FONDS	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	250.000
DWS INVESTMENT GMBH FOR DWS EUROPEAN NET ZERO TRANSITION	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	314.217
DWS INVESTMENT GMBH FOR DWS QI EUROZONE EQUITY	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	130.274
DWS INVESTMENT GMBH FOR DWS TOPEUROPE	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	6.180.000
DWS INVESTMENT GMBH FOR DWS VORSORGE AS (DYNAMIK)	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	237.926
DWS INVESTMENT GMBH FOR DWS VORSORGE AS (FLEX)	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	95.870
DWS INVESTMENT GMBH FOR DWS-FONDS CAESAR 1	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	129.531
DWS INVESTMENT GMBH FOR LEA FONDS DWS	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	135.000
DWS INVESTMENT GMBH FOR MULTIINDEX EQUITY FUND	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	127.279
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DEAM FONDS SPEZIAL 18	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	412.210
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DEAM FONDS SPEZIAL 20	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	200.000
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS AVD 2	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	1.625
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS BPT	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	2.775.067
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS PKN 2	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	2.560.477
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS RPK 1	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	152.530
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS ZDV EVO	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	54.313
DWS INVESTMENT GMBH W/DWS-FONDS BBME A1 AGENTE:JP MORGAN SE LUX	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	300.000
DWS INVESTMENT SA FOR DWS ESG EUROPEAN EQUITIES	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	1.430.589
DWS INVESTMENTAKTIEGESELLSCHAFT MIT TEILGESELLSCHAFTSVERMOEGENFOR DWS-FONDS PAN	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	135.808
DWS MULTI ASSET PIR FUND	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	850.000
DYNAMIC ACWI EX US INC. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	4.467
DYNAMIC ACWI INC. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	3.400
DYNAMIC GLOBAL ESG INC. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	1.368
DYNAMIQUE JAS HENNES	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	42.706
DYNASTY INVEST LTD RICHIEDENTE:NT0 NON TREATY CLIENTS	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	58.200
ETHICA	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	1.000.000

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Finanziamento; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI								
		Totale	Ordinaria						Straordinaria	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
E-L FINANCIAL CORPORATION LIMITED RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	232.712	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EARNEST INSTITUTIONAL LLC AGENTE:JPMCENBNA	1.433	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EATON VANCE EQUITY HARVEST FUNDDLCC	22.127	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EATON VANCE MANAGEMENT	17.671	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EATON VANCE TAXMANAGED GLOBAL BUYWRITE OPPORTUNITIES FUND	2.042.702	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EB-OEKO-AKTIFONDS AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	130.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ECOFI ACTIONS RENDEMENT	180.000	F	F	C	C	F	F	F	F	F
ECOFI ENDURANCE EURO	60.000	F	F	C	C	F	F	F	F	F
ECOFI OPTIM VARIANCE	37.749	F	F	C	C	F	F	F	F	F
ECUREUIL RETRAITE ACTIONS 3	1.491.115	F	F	C	C	F	F	F	F	F
EDMOND DE ROTHSCHILD ASSET MANAGEMENT (EDRAM)	60.786	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EDMOND DE ROTHSCHILD FUND INCOME EUROPE	294.410	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EDR FUND II - INCOME 2024	36.229	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EDR SICAV - EQUITY EURO SOLVE	525.852	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EDR SICAV - EUROPEAN IMPROVERS	52.300	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EDR SICAV - GLOBAL ALLOCATION	5.436	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EGAMO ACTION EURO	25.333	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EGAMO ALLOCATION FLEXIBLE	61.044	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EGEPARGNE 2 DIVERSIFIE	236.453	F	F	C	C	F	F	F	F	F
EILEEN NORTON FAMILY TRUST	5.837	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EL KHALIL ZIAD AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	2.500	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ELEVA UCITS FUND - ELEVA ABSOLUTE RETURN EUROPE AGENTE:HSBC BANK PLC	26.446.489	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ELEVA UCITS FUND - ELEVA EUROLAND SELECTION FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	10.917.566	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ELEVA UCITS FUND - ELEVA EUROPEAN SELECTION FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	43.493.450	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ELEVA UCITS FUND - ELEVA SUSTAINABLE IMPACT EUROPE FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	564.073	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ELEVA UCITS FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	722.767	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ELIOR EPARGNE DIVERSIFIE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	15.960	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ELITE INTER-PHARMACTIONS	15.659	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EMBO-FONDS AGENTE:JPMCENBNA	386.101	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EMERGENCY SERVICES SUPERANNUATION SCHEME	45.121	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EMINENCE PATRIMOINE	14.200	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EMPLOYEES RETIREMENT FUND OF THE CITY OF DALLAS RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT	234.172	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEND										
EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF GEORGIA AGENTE:JPMCENBNA	1.592.010	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF THE CITY OF BALTIMORE	21.195	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF THE CITY OF PROVIDENCE	214.443	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF THE STATE OF HAWAII	284.929	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTIE RAPPRESENTATI	VOTAZIONI										
	Ordinaria										Straordinaria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Totale	Parziale
EMPOWER ANNUITY INSURANCE COMPANY	F	F	F	F	F	F	F	F	F		3.039,026
ENERGY INSURANCE MUTUAL LIMITED	F	F	F	F	F	F	F	F	F		64.027
ENHANCED INDEX INTERNATIONAL SHARE FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	F	F	F	F	F	F	F	F	F		346.066
ENHANCED INDEX SUSTAINABLE GLOBAL EQUITY FUND I NL	F	F	F	F	F	F	F	F	F		119.963
ENSIGN PEAK ADVISORS INC	F	F	F	F	F	F	F	F	F		1.748.620
ENVIRONMENT FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	F	F	F	F	F	F	F	F	F		15.923
EPARGNE ACTIONS MONDE ISR	F	F	F	F	F	F	F	F	F		540.000
EPARGNE DIVERSIFIEE KINGFISHER AGENTE:BNPP FRANCE	F	F	F	F	F	F	F	F	F		463.120
EPARGNE ETHIQUE ACTIONS	F	F	F	F	F	F	F	F	F		84.865
EPARGNE ETHIQUE FLEXIBLE	F	F	F	F	F	F	F	F	F		22.529
EPARGNE MODEREE THALES	F	F	F	F	F	F	F	F	F		257.756
EPARGNE SOLIDAIRE EQUILIBRE TH	F	F	F	F	F	F	F	F	F		532.365
EPS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	F	F	F	F	F	F	F	F	F		222.030
EPSSENS OFFENSIF ISR AGENTE:BNPP FRANCE	F	F	F	F	F	F	F	F	F		968.025
EPSON FRANCE EURO ACTIONS AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	F	F	F	F	F	F	F	F	F		7.959
EQ ADVISORS TRUST - ATM INTERNATIONAL MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JPMCENA	F	F	F	F	F	F	F	F	F		990.622
EQ ADVISORS TRUST - EQ/AB DYNAMIC AGGRESSIVE GROWTH PORTFOLIO AGENTE:JPMCENA	F	F	F	F	F	F	F	F	F		123.975
EQ ADVISORS TRUST - EQ/AB DYNAMIC GROWTH PORTFOLIO AGENTE:JPMCENA	F	F	F	F	F	F	F	F	F		167.233
EQ ADVISORS TRUST - EQ/AB DYNAMIC MODERATE GROWTH PORTFOLIO AGENTE:JPMCENA	F	F	F	F	F	F	F	F	F		264.612
EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL CORE MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JPMCENA	F	F	F	F	F	F	F	F	F		387.660
EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL EQUITY INDEX PORTFOLIO AGENTE:JPMCENA	F	F	F	F	F	F	F	F	F		539.611
EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JPMCENA	F	F	F	F	F	F	F	F	F		2.929.471
EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL VALUE MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JPMCENA	F	F	F	F	F	F	F	F	F		1.534.160
EQUINOR PENSION AGENTE:JP MORGAN SE LUX	F	F	F	F	F	F	F	F	F		430.000
EQUIPSUPER RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY/NON TREATY TAX C	F	F	F	F	F	F	F	F	F		288.756
EQUITABLE FINANCIAL LIFE INSURANCE COMPANY AGENTE:JPMCENA	F	F	F	F	F	F	F	F	F		89.586
EQUITY FUND WORLD DBI-RDT AGENTE:KBC BANK NV	F	F	F	F	F	F	F	F	F		624.068
ERAFP TRUSTEES LIMITED RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	F	F	F	F	F	F	F	F	F		151.963
ERAFP ACTIONS EURO III AGENTE:BNPP FRANCE	F	F	F	F	F	F	F	F	F		10.095.361
ERAFP ACTIONS EURO IV AGENTE:BNPP FRANCE	F	F	F	F	F	F	F	F	F		22.443.698
ERAFP ACTIONS EURO VII AGENTE:BNPP FRANCE	F	F	F	F	F	F	F	F	F		8.036.677
ERAFP ACTIONS EURO VIII AGENTE:BNPP FRANCE	F	F	F	F	F	F	F	F	F		9.706.798
ERAFP ACTIONS PAB EURO I AGENTE:BNPP FRANCE	F	F	F	F	F	F	F	F	F		663.818
ERGO VERMOGENSMANAGEMENT AUSGEWOGEN AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	F	F	F	F	F	F	F	F	F		872.624
ERGO VERMOGENSMANAGEMENT FLEXIBEL AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	F	F	F	F	F	F	F	F	F		93.656
	F	F	F	F	F	F	F	F	F		27.439

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI										Straordinaria
		Totale	Ordinaria					Straordinaria				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
ERGO VERMOGENSMANAGEMENT ROBUST AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	39.625	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	
ERI BAYERNINVEST FONDS AKTIEN EUROPA AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	543.521	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ERIE INSURANCE GROUP RETIREMENTPLAN FOR EMPLOYEES TRUST	597.259	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ERIK STOCK RICHIEDENTE:ABN AMRO ITALY CLIENT NON-TREATY	90	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	
ERISA ACTION EUROPE N 2	127.953	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	
ERS TEXAS ARROWSTREET INTERNATIONAL 967825	584.618	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ERSTE ASSET MANAGEMENT GMBH RICHIEDENTE:EGB / ERSTE ASSET MANAGEMENT /	402.869	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ERSTE FAIR INVEST RICHIEDENTE:EGB / ERSTE ASSET MANAGEMENT /	572.153	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ERSTE RESPONSIBLE STOCK EUROPE RICHIEDENTE:EGB / ERSTE ASSET MANAGEMENT /	750.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ES OFI INVEST ESG ACTIONS	396.588	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	
ES RIVER AND MERCANTILE GLOBAL RECOVERY FUND	336.901	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	
ESSENTIA HEALTH RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	34.302	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ETCHEGARAY ARTIGASLV TR UAD 12 14 05 PATRICIA NARTIGAS	3.928	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ETERNITY LTD CONYERS TRUST COMPANY (CAYMAN) LIMITED RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	5.700	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ETHAN G 2012 IRREV GIFT TR	6.402	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ETHIQUE CONVICTIONS AGENTE:BNPP FRANCE	122.010	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	
EURO CONVICTIONS ISR AGENTE:BNPP FRANCE	2.265.909	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	
EUROP ASSISTANCE DIVERSIFIE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	8.860	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
EUROPE ECOLOGIE EQUILIBRE EQUITY PTF	692.851	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
EUROPE EQUITY INDEX ESG SCREENED FUND B(EURXCWB) AGENTE:JPMCEN	48.005	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
EUROPE EX UK EQUITIES	529.645	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
EUROPE INCOME FAMILY AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	700.000	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	
EUROPE INVESTMENT FUND	1.083.585	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
EUROPOPULAR INTEGRAL FP	22.731	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
EVA VALLEY MAI LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	60.243	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
EVOLVE EUROPEAN BANKS ENHANCED YIELD ETF	78.370	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
EWP PA FUND, LTD-INTL TRADING AGENTE:BOFA SEC I EX ML PRO	421.157	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
EXPERT DIVERSIFIE -A-	147.445	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
EXPERTISE STRATEGIC	27.400	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
F M KIRBY TRUST DATED 1/3/75 FBO JEFFERS AGENTE:JPMCEN	25.813	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
F&C INVESTMENT TRUST PLC AGENTE:JPMCEN	4.689.401	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
F.M. KIRBY TRUST DATED 1/3/1975 F/B/O FR AGENTE:JPMCEN	30.763	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
F.M. KIRBY TRUST DATED 1/3/75 F/B/O ALIC AGENTE:JPMCEN	30.956	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
F.M. KIRBY TRUST DATED 1/3/75 F/B/O S. D AGENTE:JPMCEN	65.617	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
FACABE	18.759	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
FACTORY MUTUAL INSURANCE COMPANY AGENTE:JPMCEN	998.728	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
FAGUS	2.383.134	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTIE RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								
			Ordinaria								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
FAM SERIES UCITS ICAV - FLEXIBLE INCOME FAM FUND AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	10.606		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FAMILY INVESTMENTS CHILD TRUST FUND	322.636		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FAMILY INVESTMENTS GLOBAL ICVC FAMILY BALANCED INTERNATIONAL FUND	203.016		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FAMILY INVESTMENTS GLOBAL ICVC ONEFAMILY GLOBAL EQUITY FUND	15.087		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FASSON	4.300		F	F	F	F	F	F	F	F	F
FASTIFF REVOCABLE TRUST	1.915		F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCA CANADA INC. ELECTED MASTER TRUST	199.516		F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCA US LLC DEFINED CONTRIBUTION PLAN MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT	1.589.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLIE											
FCA US LLC MASTER RETIREMENT TRUST	1.203.681		F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCIP-FCH UBS EUROPEAN OPPORT	169.009		F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCM INTERNATIONAL LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	89.866		F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP AAE MG	114.816		F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP ALM ACTIONS EUROPE ISR AGENTE:BNPP FRANCE	2.130.464		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FCP ARRCO LONG TERME D	1.873.816		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FCP BOURBON 1	765.634		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FCP CARPIMKO EUROPE	900.000		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FCP DES CAISSES LOCALES GROUPAMA P V D L	53.726		F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP ECUREUIL RETRAITE EURO ACTIONS 4	2.000.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP FCE PLCT INTERNATIONAL ESG PLUS AGENTE:BNPP FRANCE	2.183.936		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FCP FD M.ALZHEIMER ODDO BHF	20.937		F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP FMS 1	503.728		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FCP FRANCE PLACEMENT EURO ESG AGENTE:BNPP FRANCE	5.620.267		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FCP FRANCE PLCT INTERNATIONAL ESG AGENTE:BNPP FRANCE	1.053.157		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FCP GROUPAMA PHARMA DIVERSIFIE	200.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP HAMELIN DIVERSIFIE FLEX II	100.000		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FCP HGA ACTIONS ISR AGENTE:BNPP FRANCE	2.851.555		F	F	C	F	F	F	F	F	C
FCP HGA ACTIONS SOLIDAIRE EMPLOI SANTE AGENTE:BNPP FRANCE	1.350.572		F	F	C	F	F	F	F	F	C
FCP HUMANIS RETRAITE ACTIONS AGENTE:BNPP FRANCE	4.618.599		F	F	C	F	F	F	F	F	C
FCP HUMANIS RETRAITE ACTIONS BAS CARBONE AGENTE:BNPP FRANCE	2.598.287		F	F	C	F	F	F	F	F	C
FCP IRCOM RETRAITE DIVERSIFIE AGENTE:BNPP FRANCE	672.315		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FCP KLESIA K ACTIONS EURO AGENTE:BNPP FRANCE	46.009		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FCP KLESIA K RETRAITE EURO AGENTE:BNPP FRANCE	3.351.372		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FCP MISTRAL 1	408.890		F	F	F	F	F	F	F	F	C
FCP NJT	10.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP PEA COURT TERME	74.241.936		F	F	C	F	F	F	F	F	F
FCP PHARMA PARFRANCE	845.104		F	F	C	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria
			Ordinaria									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
FCP SODIUM I AGENTE:BNPP FRANCE	652.128		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP TOUCAN	32.563		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCPE CA SA EXPANSION	78.425		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCPE IBM FRANCE C	179.700		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
FCPE IBM FRANCE H	4.488		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FDJ EQUILIBRE SOLIDAIRE	147.865		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FDJA 86 FCP	9.033		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FEDERIS ISR EURO AGENTE:BNPP FRANCE	1.811.367		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
FEDEX AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	27.602		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FEDEX CORPORATION EMPLOYEES PENSION TRUST	103.340		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FERTILSODEBO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	36.767		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FG BALANCED	84.087		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FGV - ACTIONS EUROPE LM B	1.553.398		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
FGV ACTIONS EUROPE LM A	406.968		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIAM GROUP TRUST FOR EMPLOYEE BENEFIT PLANS AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	283.865		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDDLER PARTNERS LLC RICHIEDENTE:NT NTO NON TREATY CLIENTS	6.167		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY CONCORD STREET TRUST FIDELITY INTERNATIONAL INDEX FUND	42.488.071		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY CONCORD STREET TRUST: FIDELITY SERIES INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	363.123		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY CONCORD STREET TRUST: FIDELITY ZERO INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	2.389.109		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY COVINGTON TRUST: FIDELITY ENHANCED INTERNATIONAL ETF	3.460.458		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY EUROPEAN TRUST PLC AGENTE:JPMCBNA	11.851.845		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY FUNDS - EURO 50 INDEX POOL AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	2.364.922		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY FUNDS - EUROPEAN CORE EQUITY POOL AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	446.254		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY FUNDS - ITALY POOL AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	2.641.486		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY FUNDS - SUSTAINABLE RESEARCH ENHANCED EUROPE EQUITY POOL AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	527.394		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY GLOBAL EX-U.S. EQUITY INDEX INSTITUTIONAL TRUST	15.289		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY GLOBAL INVESTMENT FUND - EUROPEAN EQUITY FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	3.809.755		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY INTERNATIONAL GROWTH INSTITUTIONAL TRUST	804.817		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY INVESTMENT FUNDS - FIDELITY EUROPEAN FUND AGENTE:JPMCBNA	29.039.772		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY INVESTMENT FUNDS - FIDELITY INDEX EUROPE EX UK FUND AGENTE:JPMCBNA	1.301.632		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY INVESTMENT FUNDS - FIDELITY INDEX WORLD FUND AGENTE:JPMCBNA	2.167.154		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY INVESTMENT TRUST FIDELITY SERIES SUSTAINABLE NON-U.S.DEVELOPED MARKETS FUND	7.644		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY INVESTMENTS CHARITABLE GIFT FUND DTD 8/18/2009 RICHIEDENTE:NT NTO TREATY/NON TREATY TAX C	105.984		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	VOTAZIONI									
	Ordinaria									Straordinaria
	Totale	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FIDELITY RUTLAND SQUARE TRUST II STRATEGIC ADVISERS INT FUND		F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SAI INTERNATIONAL INDEX FUND	6.568.028	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY FLEX INTERNATIONAL INDEX FUND RICHIEDENTE:NT FIDELITY FUNDS	5.795.797	F	F	F	F	F	F	F	F	F
	1.189.696	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY GLOBAL EX U.S. INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	5.511.395	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	24.805.194	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY TOTAL INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	5.823.425	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY UCITS ICAV - FIDELITY SUSTAINABLE RESEARCH ENHANCED EUROPE EQUITY UCITS ETF AGENTE: BROWN BROTHERS HARR	81.778	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY UCITS II ICAV/FIDELITY MSCI EUROPE INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	78.848	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY UCITS II ICAV/FIDELITY MSCI WORLD INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	210.403	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FINAGEST	32.372	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FINALTIS EFFICIENT BETA EURO	24.044	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIPL	6.616	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIRE AND POLICE PENSION ASSOCIATION OF COLORADO	212.193	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIREMEN'S ANNUITY AND BENEFIT FUND OF CHICAGO RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	523.502	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIREMEN'S RETIREMENT SYSTEM OF ST. LOUIS RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	116.160	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIRST CHURCH OF CHRIST SCIENTIST	14.271	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIRST PRIVATE EURO DIVIDENDEN STAUFER	971.869	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIRST PRIVATE INVESTMENT MANAGEMENT KAG MBH FIRST PRIVATE WEALTH	107.954	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIRST SUPER AGENTE:BNPP SIDNEY	467.409	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIRST TRUST DEVELOPED MARKETS EX US ALPHADEX FUND	377.788	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIRST TRUST EUROPE ALPHADEX FUND	386.588	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIRST TRUST EUROZONE ALPHADEX ETF	41.228	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIRST TRUST EUROZONE ALPHADEX UCITS ETF	220.897	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISCHER FAMILY TRUST AGENTE:JPMCNA	19.003	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER ASSET MANAGEMENT LLC. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	1.095	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
FISHER INVESTMENTS ALL WORLD EQUITY COLLECTIVE FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	2.076.914	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS GLOBAL EQUITY ESG EX FOSSIL FUELS UNIT TRUST FUND RICHIEDENTE:NT NTI TREATY/NON TREATY TAX C	38.182	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS GLOBAL TOTAL RETURN UNIT TRUST FUND RICHIEDENTE:NT NTI 15% TREATY ACCOUNT CLIE	46.260	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS INSTITUTIONAL FUNDS PLC	1.534.496	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS INSTITUTIONAL GROUP ALL FOREIGN EQUITY FU RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	33.145	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria
		Totale	Ordinaria								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
FISHER INVESTMENTS INSTITUTIONAL GROUP FOREIGN EQUITY FUND RICHIEDENTE:NT0 NON TREATY CLIENTS	179.120	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIVG GROUPE ISA	69.199	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FJARDE AP-FONDEN. RICHIEDENTE:NT GSI EU/NORWAY PENSION FUNDS	675.848	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLEXSHARES MORNINGSTAR DEVELOPED MARKETS EX-US FACTOR TILT INDEX FUND AGENTE:JPMCENBNA	323.602	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLEXSHARES STOXX GLOBAL ESG SELECT INDEX FUND AGENTE:JPMCENBNA	108.108	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLORIDA BIRTH RELATED NEUROLOGICAL INJURY COMPENSATION ASSOCIATION	120.020	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLORIDA GLOBAL EQUITY FUND LLC	197.646	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLORIDA LLC	53.283	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLORIDA RETIREMENT SYSTEM	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLORIDA RETIREMENT SYSTEM TRUST FUND	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLOURISH INVESTMENT CORPORATION	1.120.486	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FMR CAPITAL INC	12.784	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FOLKSAM OMSESIDIG LIVFORSAKRING	739.169	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FOLKSAM OMSESIDIG SAKFORSAKRING	228.061	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FOLKSAM TJANSTEPENSION AB	1.026.218	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONCIL AGENTE:BOUE FEDERATIVE-STR	81.423	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDACO OBIETTIVO WELFARE UCITS SICAV - EQUITY-EURO EQUITY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	100.607	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE ENPAM - ENTE NAZIONALE DI PREVIDENZA ASSISTENZA MEDICI ED ODONTOIATRI	121.730.898	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE ROMA - GLOBAL PASSIVE EQUITIES AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	52.323	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDI AMUNDI PROGETTO - AMUNDI PROGETTO INCOME 2026	9.021	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDO PENSIONE COMETA	553.072	A	A	C	C	A	A	A	A	A	A
FONDOPOSTE AGENTE:BNPP SA ITALIA	282.711	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDS BOEHRINGER ISR EQUILIBRE SOLIDAIRE AGENTE:BNPP FRANCE	283.674	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
FONDS DE PLACEMENT UNIGE - ACTIONS ETRANGERES AGENTE:PICTET & CIE	115.797	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
FONDS DE RESERVE POUR LES RETRAITES AGENTE:BNPP FRANCE	4.695.704	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDS EDUCATION ET DEVELOPEME	45.563	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDS OBJECTIF CLIMAT ACTIONS	937.422	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONSOLBANK FP AGENTE:BNPP SA ESPANA	19.975	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS RICHIEDENTE:NT FOOD & AGRICULTURE ORGANISA	55.937	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FORD MOTOR COMPANY DEFINED BENEFIT MASTER TRUST - RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	175.520	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FORD MOTOR COMPANY DEFINED BENEFIT MASTER TRUST - RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	117.161	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
FORD MOTOR COMPANY OF CANADA LIMITED PENSION TRUST RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT CLIE	25.359	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	VOTAZIONI											
	Parziale	Ordinaria									Straordinaria	
		Totale	1	2	3	4	5	6	7	8		9
FUTURE WORLD DEVELOPED EQUITY INDEX FUND (3500) RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	119.525	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
G FUND - TOTAL RETURN ALL CAP EUROPE	1.860.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G FUND EQUITY CONVICTIONS ISR	2.563.721	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G FUND OPPORTUNITIES EUROPE	770.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G RET2 E EPARGNE GIAM AGENTE:BNPP FRANCE	27.235	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G RET2 E HORIZON GIAM AGENTE:BNPP FRANCE	92.600	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G RET2 FRANCE 2 GIAM AGENTE:BNPP FRANCE	114.177	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G.A.-FUND-B - EQUITY BROAD EURO P AGENTE:BNPP SA BELGIUM	434.128	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
G.A.-FUND-B - EURO EQUITIES AGENTE:BNPP SA BELGIUM	728.909	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
G.A.-FUND-B - SUSTAINABLE WORLD EQUITIES AGENTE:BNPP SA BELGIUM	30.141	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
G.A.-FUND-B - WORLD EQUITIES AGENTE:BNPP SA BELGIUM	184.589	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
GAMLA LIVFORSKRINGSAKTIEBOLAGET SEB TRYGG LIV AGENTE:JP MORGAN SE LUX	4.732.171	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GAN EUROSTRATEGIE	172.257	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GARD UNIT TRUST RICHIEDENTE:NT0 IEDP 0 PCT TTY ACC CLT LEN	203.900	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GARRISON PROPERTY AND CASUALTY INSURANCE COMPANY RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	76.893	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GBPO - QCF - GLOBAL BALANCED POOL RICHIEDENTE:RBC ISB-QSF	6.238	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GEMCAP INVESTMENT FUNDS (IRELAND) PLC -GSI GLOBAL SUSTAINABL RICHIEDENTE:RBC GEMCAP INVESTMENT (IRELAND)	535.470	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F
GENERAL ORGANISATION FOR SOCIAL INSURANCE. RICHIEDENTE:NT GEN ORG FOR SOCIAL INSURANC	33.089.655	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERAL ORGANISATION FOR SOCIAL INSURANCE. RICHIEDENTE:NT GEN ORG FOR SOCIAL INSURANC	12.111.396	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERAL PENSION AND SOCIAL SECURITY AUTHORITY RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	257.697	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI 2035 FP AGENTE:BNPP SA ESPANA	1.614	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI 2045 FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPP SA ESPANA	1.429	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI CUATRO FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPP SA ESPANA	113.390	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI DOS FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPP SA ESPANA	141.202	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI EMPLEO PYME FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPP SA ESPANA	400	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI EMPLEO TRES FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPP SA ESPANA	13.224	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI ESPANA S A DE SEGUROS Y REASEGUROS AGENTE:BNPP SA ESPANA	149.802	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI EURO ACTIONS AGENTE:BNPP FRANCE	185.911	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI GLOBAL - FONDO PENSIONE APERTO A CONTRIBUZIONE DEFINITA AGENTE:BNPP SA ITALIA	1.442.702	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI INVESTMENTS SICAV - SRI AGEING POPULATION AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	4.873.976	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI INVESTMENTS SICAV - SRI EUROPEAN EQUITY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	2.842.215	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI INVESTMENTS SICAV AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	1.143.860	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI ITALIA SPA AGENTE:BNPP SA ITALIA	24.790.703	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI MULTI PORTFOLIO SOLUTIONS SICAV AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	198.313	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI PREVISION EPSV AGENTE:BNPP SA ESPANA	29.106	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								
			Ordinaria								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
GENERALI SEGUROS SA AGENTE:BNPP SA ESPANA	12.979		F	F	F	F	F	F	F	F	
GENERALI SMART FUNDS AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	180.000		F	F	F	F	F	F	F	F	
GENERALI UNO FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPP SA ESPANA	94.591		F	F	F	F	F	F	F	F	
GENERALI VIE AGENTE:BNPP FRANCE	3.542.172		F	F	F	F	F	F	F	F	
GENERTEL SPA AGENTE:BNPP SA ITALIA	149.588		F	F	F	F	F	F	F	F	
GENERTELIFE SPA AGENTE:BNPP SA ITALIA	4.805.628		F	F	F	F	F	F	F	F	
GENFUNDS GLOBAL PLC - ARDTUR EUROPEAN FOCUS ABSOLUTE RETURN RICHIEDENTE:CBLDN-ARDTUR EU FUND	564.657		F	F	F	F	F	F	F	F	
GENFUNDS GLOBAL PLC - ARDTUR EUROPEAN FOCUS FUND RICHIEDENTE:CBLDN-ARDTUR EUROPEAN FOCUS FUND	5.127.139		F	F	F	F	F	F	F	F	
GENUS CANGLOBE EQUITY FUND GENUS CAPITAL MANAGEMENT RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	587.300		F	F	C	C	F	F	C	C	
GENUS DIVIDEND EQUITY FUND GENUS CAPITAL MANAGEMENT RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	1.120.200		F	F	C	C	F	F	C	C	
GENUS FOSSIL FREE DIVIDEND EQUITY FUND GENUS CAPITAL MANAGEMENT RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	222.900		F	F	C	C	F	F	C	C	
GERANA SICAV-SIF, S.A. AGENTE:JP MORGAN SE LUX	434.513		F	F	F	F	F	F	F	F	
GERARD PERRIER INDUSTRIE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	32.052		F	F	F	F	F	F	F	F	
GESTIELLE PRO ITALIA AGENTE:BNPP SA ITALIA	105.000		F	F	F	F	F	F	F	F	
GID-FONDS AV/AOT 2 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	228.436		F	F	F	F	F	F	F	F	
GID-FONDS GPRET MULTIFLEX AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	4.469		F	F	F	F	F	F	F	F	
GID-FONDS GPRET MULTIFLEX II AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	12.188		F	F	F	F	F	F	F	F	
GINJER ACTIFS 360 AGENTE:BNPP FRANCE	2.688.000		F	F	C	C	F	F	F	F	
GINJER DETOX EURO EQUITY AGENTE:BNPP FRANCE	254.000		F	F	C	C	F	F	F	F	
GLOBAL ALLOCATION M	176.158		F	F	C	C	F	F	F	F	
GLOBAL ALPHA TILTS ESG NON-LENDABLE FUND B AGENTE:JPMCBNA	48.491		F	F	F	F	F	F	F	F	
GLOBAL ATLANTIC BLACKROCK DISCIPLINED INTERNATIONAL CORE PORTFOLIO	85.055		F	F	F	F	F	F	F	F	
GLOBAL DEVELOPED MARKET PASSIVE EQUITY FUND RICHIEDENTE:NT IBM DIVERSIFIED GLOBAL EQU	120.339		F	F	F	F	F	F	F	F	
GLOBAL EQUITIES ENHANCED INDEX FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	2.155.188		F	F	F	F	F	F	F	F	
GLOBAL EQUITY SERIES OF SALT CREEK INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	44.468		F	F	F	F	F	F	F	F	
GLOBAL EX-U.S. ALPHA TILTS FUND B (ACWITLB) AGENTE:JPMCBNA	170.604		F	F	F	F	F	F	F	F	
GLOBAL FUND-OFF INVEST	274.884		F	F	C	C	F	F	F	F	
GLOBAL FUND-OFF INVEST ACT4	818.044		F	F	C	C	F	F	F	F	
GLOBAL MULTI ASSET PLUS MOTHER FUND AGENTE-SUMITOMO MITSUI TRUS	12.457		F	F	F	F	F	F	F	F	
GLOBAL MULTI-FACTOR EQUITY FUND	694.945		F	F	F	F	F	F	F	F	
GLOBAL RESEARCH EQUITY EXTENDED MASTER FUND (CAYMAN) L.P. C/O OGIER GLOBAL (CAYMAN) LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	97.963		F	F	F	F	F	F	F	F	
GLOBAL X MANAGEMENT (AUS) LIMITED AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	324.050		F	F	F	F	F	F	F	F	
GLOBAL X SANDP CATHOLIC VALUES DEVELOPED EX US ETF	20.500		F	F	F	F	F	F	F	F	

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								
			Ordinaria								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
GMAS RICHIEDENTE:UBS AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT	136.135		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GMO BENCHMARK-FREE FUND	37.410		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GMO FUNDS PLC GLOBAL REAL RETURN (UCITS) FUND	18.151		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GMO IMPLEMENTATION FUND	112.106		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GMO INTERNATIONAL EQUITY FUND	280.912		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GMO MULTI-ASSET TRUST	958		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GMO TAXMANAGED INTERNATIONAL EQUITIES FUND	143.801		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS ETF IC AV	1.648		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS ETF TRUST GOLDMAN SACHS ACTIVE BETA EUROPE E	7.705		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS ETF TRUST GOLDMAN SACHS ACTIVE BETA INTERNAT	1.468.877		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS ETF TRUST GOLDMAN SACHS MARKETBETA INTERNATIO	678.102		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS ETF TRUST II GOLDMAN SACHS MARKETBETA TOTAL INTERNATIONAL EQUITY ETF	259.693		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS FUNDS II	1.783.938		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS FUNDS III AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	20.269.557		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS FUNDS V AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	4.157.250		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS TRUST - GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL EQUITY DIVIDEND AND PREMIUM FUND	512.701		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS TRUST GOLDMAN SACHS GLOBAL MANAGED BETA FUND	61.912		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS TRUST II MULTIMANAGER INTERNATIONAL EQUITY FUND	2.613.970		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS TRUST II-GOLDMANSACHS MULTI-MANAGER GLOBAL EQUITY FUND	395.037		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS UK RETIREMENT PLAN	1.606		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT EMPLOYEES SUPERANNUATION BOARD RICHIEDENTE:NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	2.024.859		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT OF NORWAY RICHIEDENTE:CBNY SA GOVERNMENT OF NORWAY	20.962.237		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT PENSION FUND AGENTE:JPMC BNA	823.965		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT PENSION INVESTMENT FUND	33.876.106		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT PENSION INVESTMENT FUND	50.633.160		F	F	C	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT SUPERANNUATION FUND AGENTE:JPMC BNA	82.727		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GQG PARTNERS INTERNATIONAL QUALITY DIVIDEND INCOME FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	347.972		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GQG PARTNERS INTERNATIONAL QUALITY DIVIDEND INCOME FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	448.528		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GRAY NON EXEMPT MARITAL TRUST	2.401		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GRAYHAWK GLOBAL GROWTH POOL	333.823		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GREAT WEST CORE STRATEGIES INTERNATIONAL EQUITY FUND	278.796		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GREAT WEST INTERNATIONAL INDEX FUND	1.609.071		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GREEN TREE FUND A SERIES TRUST	25.229		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA ASSICURAZIONI SPA AGENTE:BNPP SA ITALIA	408.675		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA CR GENOVA I	389.700		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA CR TOTAL RETURN ALL CAP EUROPE	328.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA EURO EQUITIES	404.496		F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Non computati.





## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								
			Ordinaria								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
HAWK ROCK FOUNDATION	4.702		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HAWTHORN DM LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	224.207		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HAWTHORN EQ LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	424.257		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HBOS INTERNATIONAL INVESTMENT FUNDS ICVC EUROPEAN FUND	311.759		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HC CAPITAL TRUST - THE ESG GROWTH PORTFOLIO	42.685		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HC CAPITAL TRUST- THE CATHOLIC SRI GROWTH PORTFOLIO	8.395		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HC CAPITAL TRUST- THE INSTITUTIONAL INTERNATIONAL EQUITY PORTFOL	690.326		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HC CAPITAL TRUST- THE INTERNATIONAL EQUITY PORTFOLIO	157.139		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HC RENTE AGENTE:JPMCENA	79.606		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HELABA INV KAPITALANL GES MBH HI KAP	126.338		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HELABA INV KAPITALANL GES MBH HI KAPPA I	393.600		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HELABA INV KAPITALANL GES MBH HI SZVA 21	145.829		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HELABA INV KAPITALANL GES MBH HI SZVA 23	509.094		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HELABA INVEST KAG MBH HI SZVA 24	28.750		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HELIOS AGENTE:BNPP FRANCE	673.991		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HELVETIA I EUROPA	937.090		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HENKEL DIVERSIFIE N I AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	17.858		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HERITAGE AND STABILISATION FUND	1.500.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HESTA AGENTE:JPMCENA	4.540.082		F	F	C	F	F	F	F	F	F
HEXAVEST WORLD FUND HEXAVEST INC. RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	28.669		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HI-AKTIEN-AKTIV-FUNDAMENTAL-SFONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	2.309.500		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HI-AKTIEN-AKTIV-VALUE-SFONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	4.892.034		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HMT EURO SEASONAL LONGSHORT	77.051		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HMT GLOBAL OPTIMAL DYNAMICS	59.180		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HMT-KVMV-FONDS THEODOR-HEUSS	29.292		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HOBSON LUCAS FAMILY FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	186.373		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HOLTEC PALISADES LLC MASTER DECOMMISSIONING TRUST RICHIEDENTE:NT0 NON TREATY CLIENTS	24.563		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HOLTEC PILGRIM LLC MASTER DECOMMISSIONING TRUST RICHIEDENTE:NT0 NON TREATY CLIENTS	10.510		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HONEGGER MARTIN HEINZ AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	15.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HONG KONG EXPORT CREDIT INSURANCE CORPORATION RICHIEDENTE:CBHK SA HK EXPORT CR INS CORP	51.592		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MGMT HK LTD-HK EXP. CREDIT INS.CO											
HONG KONG SPECIAL ADMINISTRATIVE REGION GOVERNMENT EXCHANGE RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	7.721.055		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HONG KONG SPECIAL ADMINISTRATIVE REGION GOVERNMENT EXCHANGE RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	1.888.559		F	F	C	F	F	F	F	F	F
HORIZON BUSINESS SRI DYN DBI-RDT AGENTE:KBC BANK NV	709.081		F	F	F	F	F	F	F	F	F
HORIZON EPARGNE ACTIONS AGENTE:BNPP FRANCE	212.222		F	F	C	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI								
		Totale	Ordinaria							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
HOSPITAL AUTHORITY PROVIDENT FUND SCHEME RICHIEDENTE:NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	482.245	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HOSPITAL AUTHORITY PROVIDENT FUND SCHEME RICHIEDENTE:NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	352.934	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HOSTPLUS POOLED SUPERANNUATION TRUST RICHIEDENTE:CBHK-HPL HP PST IFM IN GE-PT C	1.315.411	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HPE COMMON CONTRACTUAL FUND. RICHIEDENTE:NT HP INVEST COMMON CONTRACTUA	87.419	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 1 RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	58.708	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 10. RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	6.951	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 11. RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	84.838	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 12. RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	86.062	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 2 RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	65.408	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 3 RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	88.849	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 4. RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	58.399	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 5 RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	61.490	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 6 RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	19.554	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 7. RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	66.748	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 8. RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	11.676	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 9. RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	33.828	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TRUST NO. 1 UAD 01/17/03 RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	127.522	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TRUST NO. 2 UAD 01/17/03 RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	140.111	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TRUST NO. 3 UAD 01/17/03 RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	158.042	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TRUST NO. 4 UAD 01/17/03 RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	96.224	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HS 98-UNIVERSAL-FONDS	45.700	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC BANK PLC AS TRUSTEE OF STATE STREET AUT EUROPE EX UK S GREENED INDEX EQUITY FUND	13.425.339	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC ETFS PLC - HSBC ECONOMIC SCALE WORLDWIDE EQUITY UCITS ETF AGENTE:HSBC BANK PLC	198.952	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC ETFS PLC AGENTE:HSBC BANK PLC	114.829	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC ETFS PUBLIC LIMITED COMPANY - HSBC MSCI EUROPE UCITS ETF AGENTE:HSBC BANK PLC	17.171	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC ETFS PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:HSBC BANK PLC	83.011	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC EUROPE EQUITY INCOME	1.387.102	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC GLOBAL FUNDS ICAV - MULTI-FACTOR EMU EQUITY FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	454.103	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC GLOBAL FUNDS ICAV AGENTE:HSBC BANK PLC	11.935	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC GLOBAL INVESTMENT FUNDS - GLOBAL EQUITY CIRCULAR ECONOMY AGENTE:HSBC BANK PLC	1.076.760	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC INDEX TRACKER INVESTMENT FUNDS - DEVELOPED WORLD SUSTAINABLE EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	59.120	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC INDEX TRACKER INVESTMENT FUNDS - EUROPEAN INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	9.127.388	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC INDEX TRACKER INVESTMENT FUNDS - FTSE ALL-WORLD INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	59.033	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC INSTITUTIONAL TRUST SERVICE (ASIA) LIMITED AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	90.355	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC INSTITUTIONAL TRUST SERVICES IRELAND LIMITED RE AGENTE:HSBC BANK PLC	3.863.110	F	F	C	F	F	F	F	F	F
HSBC INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND	191.654	F	F	C	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti ES. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTIE RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9			
HSBC POOLED INVESTMENT FUND - HSBC POOLED EUROPE EQUITY INDEX TRACKING FUND AGENTE: HONGKONG/SHANGHAI BK	482.392		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC POOLED INVESTMENT FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	82.971		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HUMANIS RETRAITE ACTIONS EMPLOI SAINTE AGENTE:BNPP FRANCE	3.019.415		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HUMILITY LTD. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	5.716		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HUTCHISON PROVIDENT FUND. RICHIEDENTE:CBHK-BCTCLAC-HUTCHIS PROVID FD	25.234		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HYMNOS ISR	658.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
I2C ACTIONS	3.000.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IA CLARINGTON GLOBAL VALUE FUND	156.329		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IBM 401(K) PLUS PLAN TRUST	3.033.662		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IBM PERSONAL PENSION PLAN TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	258.313		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IBM PERSONAL PENSION PLAN TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	37.766		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IBM RETIREMENT PLAN	48.712		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ICP PLACEMENT	11.938		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IF IST - GLOBE INDEX AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	521.641		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
II AGENTE:BQUE DEGROOF PET LUX	58.378		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILA - A-ILDSCG RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	68.179		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILA - A-ILEZEQG RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	330.870		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILA - A-ILEZEQN RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	48.867		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILA - A-ILGLOEQG RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	120.053		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILA - A-ILGLOEQN RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	29.795		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILA - RAFIMF RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	70.686		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILA-A-ILSDMH RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	3.545.822		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILA-ILSEAFE - SUSTAINABLE EAFE EQUITY RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	1.024.304		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILA-LA WORLD ESG SCREENED FUND RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	128.928		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILLINOIS MUNICIPAL RETIREMENT FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	13.995.888		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILMARIN MUTUAL PENSION INSURANCE CO	7.244.506		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IMCO GLOBAL PUBLIC EQUITY LP	1.658.618		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IMCO GLOBAL PUBLIC EQUITY LP ACCT 17	1.345.579		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IMPACT ES ACTIONS EUROPE	21.843.111		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IMPACTASSETS INC. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	15.389		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IMPERIAL GLOBAL EQUITY INCOME POOL	94.265		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IMPERIAL INTERNATIONAL EQUITY POOL	525.849		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IMPROVING EUROPEAN MODELS SRI	381.130		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INCOMON DYNAMIQUE	104.700		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INCOMON OPPORTUNITES	73.800		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INDEP'AM AGENTE:BNPP FRANCE	1.219.361		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria	
		Totali	1	2	3	4	5	6	7	8		
NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI												9
INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK RETIREMENT FUND	240.338	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL ALPHA TILTS FUND B (NLT)B) AGENTE:JPMCBA	178.770	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL BANK FOR RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT	238.655	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL CORE EQUITY PORTFOLIO OF DFA INVESTMENT DIMENSIONS GROUP INC RICHIEDENTE:CBNY	8.812.451	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SA INT CORE EQ PORT DFA INV DI												
INTERNATIONAL EQUITIES PASSIVE B UNIT TRUST RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	27.786	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL EQUITIES SECTOR TRUST	19.546	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL EQUITY FUND	680.102	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL EQUITY FUND LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	127.750	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL EXPATRIATE BENEFIT MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	74.207	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL FUNDAMENTAL VALUE FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	1.006.082	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL GROWTH AND INCOME FUND AGENTE:JPMCBA	5.196.437	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND	365.980	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND	513.793	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND RETIRED STAFF BENEFITS INVESTMENT ACCOUNT RICHIEDENTE:NT IMF	61.623	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RET STAFF BENEFITS INV A/C												
INTERNATIONAL MONETARY FUND STAFF RETIREMENT PLAN RICHIEDENTE:NT INTERNATIONAL MONETARY FUND	229.572	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL TILTS MASTER PORTFOLIO OF MASTER INVESTMENT PORTFO	29.471.557	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE APITALANLAGESELLSCHAFT MBH AGENTE:HSBC CONTINENTAL EUR	472.435	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGESELLSCHAFT	360.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGESELLSCHAFT MBH ACTING FOR ACCOUNT OF BPT	47.854	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGESELLSCHAFT MBH ACTING FOR ACCOUNT OF ZFO AKTIEN EUROPA	410.973	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGESELLSCHAFT MBH AGENTE:HSBC CONTINENTAL EUR	11.368.840	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGESELLSCHAFT MBH FOR NAEV WP	1.574.260	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGESELLSCHAFT MBH W/INKA F100 W/S200 AGENTE:JP MORGAN SE LUX	300.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGESELLSCHAFT MBH W/INKA IMB AGENTE:JP MORGAN SE LUX	99.819	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVERACTIVO CONFIANZA FI	44.056	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVERSABADELL 25, FI AGENTE:BNPP SA ESPANA	108.014	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVERSABADELL 50, FI AGENTE:BNPP SA ESPANA	74.221	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVERSABADELL 70, FI AGENTE:BNPP SA ESPANA	20.802	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVERVULCANO SICAV	30.030	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVERVULCANO SICAV	6.427	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVERVULCANO SICAV	4.933.014	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVERVULCANO SICAV	2.507.331	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria
			Ordinaria									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
INVECO FTSE RAFI EMERGING MARKETS UCITS ETF	247.795		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVECO FUNDS	14.258.563		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVECO GLOBAL BALANCED INDEX FUND UK	20.724		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVECO GLOBAL EQUITY INCOME ADVANTAGE FUND	8.160		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVECO GLOBAL EX UK CORE EQUITY INDEX FUND UK	86.656		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVECO GLOBAL EX UK ENHANCED INDEX FUND UK	87.509		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVECO INCOME ADVANTAGE INTERNATIONAL FUND	8.883		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVECO MARKETS II PLC	1.003.319		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVECO MARKETS II PUBLIC LTD CO	48.444		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVECO MARKETS III PLC	23.350		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVECO POOLED INVESTMENT FUND - GLOBAL STRATEGIC EQUITY FUN INSTITUTIONAL CLIENTS GROUP	251.994		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SECURITIES AND FUND SERVICES RICHIESTE: CBK-BCTCL ATO IPIF-GSE FUND												
INVECO S AND P EUROPE 350 EQUAL WEIGHT INDEX ETF	4.635		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN AL INVEST. UDENLANDSKE AKTIER, ETISK AL INVEST UDENLANDSKE AKTIER.	63.655		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ETISK KL. AGENTE:JP MORGAN SE LUX												
INVESTERINGSFORENINGEN BANKINVEST, BIX GLOBALE AKTIER ESG UNIVERSAL KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	293.528		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST EUROPA INDEKS BNP KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	169.339		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST EUROPA INDEKS KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	350.113		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST GLOBAL INDEKS - AKKUMULERENDE KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	165.702		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST GLOBAL INDEKS KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	554.055		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST INDEX EUROPE RESTRICTED - ACCUMULATING KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	507.752		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST INDEX GLOBAL AC RESTRICTED - ACCUMULATING KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	340.926		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGENTE:JP MORGAN SE LUX												
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST MIX OFFENSIV PLUS - AKKUMULERENDE KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	79.103		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT FLEXINVEST AKTIER KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	2.161.954		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT GLOBAL EQUITY SOLUTION - AKKUMULERENDE KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	2.312.239		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGENTE:JP MORGAN SE LUX												
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT GLOBAL EQUITY SOLUTION 2 - AKKUMULERENDE KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	1.297.968		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGENTE:JP MORGAN SE LUX												
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT GLOBAL EQUITY SOLUTION KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	1.320.898		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT GLOBAL RESTRICTED KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	275.493		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT TACTICAL ASSET ALLOCATION - DANMARK AKKUMULERENDE KL.AGENTE:JP MORGAN SE LUX	247.103		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTILE RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								
			Ordinaria								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
ISHARES ALL-COUNTRY EQUITY INDEX FUND AGENTE:JPMCENBNA	44.175		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES CORE EURO STOXX 50 UCITS ETF (DE)	29.993.688		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES CORE MSCIEAFE ETF	86.305.815		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES CORE MSCIEAFE IMI INDEX ETF	4.360.810		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES CORE MSCIEUROPE ETF	5.286.558		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES CORE MSCINTERNATIONALDEVELOPED MARKETS ETF	8.914.127		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES CORE MSCITOTAL INTERNATIONAL STOCK ETF	17.554.555		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES DOW JONES EUROZONE SUSTAINABILITY SCREENED UCITS ETF DE	889.806		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES ESG ADVANCED MSCI EAFE ETF	1.086.720		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES ESG ADVANCED MSCI EAFE INDEX ETF	172.925		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES ESG AWARE MSCI EAFE ETF	9.902.623		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES ESG AWARE MSCI EAFE INDEX ETF	180.939		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES EURO STOXX BANKS 3015 UCITS ETF (DE)	24.697.697		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES EURO STOXX UCITS ETF (DE)	6.135.192		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES EUROPE ETF	2.522.792		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES GLOBAL FINANCIALS ETF	638.468		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES II PUBLIC LIMITED COMPANY	35.705.689		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES III PUBLIC LIMITED COMPANY	27.018.166		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES INTERNATIONAL EQUITY FACTOR ETF	461.918		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES INTERNATIONAL FUNDAMENTAL INDEX ETF	152.390		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES IV PUBLIC LIMITED COMPANY	36.069.001		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI ACWI ETF	4.086.332		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI ACWI EX U.S. ETF	2.652.917		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI ACWI LOW CARBON TARGET ETF	214.271		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI EAFE INTERNATIONAL INDEX FUND	45.896.096		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI EAFE INTERNATIONAL INDEX FUND	8.629.374		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI EAFE VALUE ETF	30.337.652		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI EUROPE FINANCIALS ETF	10.135.312		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI EUROPE IMI INDEX ETF	274.492		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI EUROZONE ETF	19.779.312		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI INTL MOMENTUM FACTOR ETF	3.114.443		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI INTL SIZE FACTOR ETF	1.980		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI INTL VALUE FACTOR ETF	3.409.660		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI ITALY ETF	10.104.422		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI KOKUSAI ETF	50.063		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI WORLD ETF	756.673		F	F	F	F	F	F	F	F	
ISHARES MSCI WORLD EX AUSTRALIA MOMENTUM ETF AGENTE:JPMCENBNA	4.946		F	F	F	F	F	F	F	F	

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	VOTAZIONI									
	Totale	Ordinaria							Straordinaria	
Parziale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ISHARES MSCI WORLD EX AUSTRALIA VALUE ETF AGENTE:JPMC BNA	9.834	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES PUBLIC LIMITED COMPANY	3.421.204	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES STOXX EUROPE 600 BANKS UCITS ETF DE	27.976.842	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES STOXX EUROPE 600 UCITS ETF (DE)	9.754.637	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES STOXX EUROPE LARGE 200 UCITS ETF (DE)	161.463	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES V PUBLIC LIMITED COMPANY	3.426.972	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES VI PUBLIC LIMITED COMPANY	3.189.978	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES VII PUBLIC LIMITED COMPANY	42.461.956	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES WHOLESAL E INTERNATI ONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:JPMC BNA	1.360.284	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES WHOLESAL E SCREENED INTERNATI ONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:JPMC BNA	83.132	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES WORLD EQUITY FACTOR ETF AGENTE:JPMC BNA	65.879	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES WORLD EX SWITZERLAND EQUITY INDEX FUND II (CH)	107.145	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IUOE LOCAL 793 MEMBERS PENSION BENEFIT TRUST OF	92.715	F	F	F	F	F	F	F	F	F
J.P. MORGAN SE AGENTE:JP MORGAN SE LUX	436.677	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JAFAM	20.820	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JANE TAFT INGALLS TR DTD 12 6 51 FDC ATTN GARY LOMBARDO	183.161	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JANUS HENDERSON INSTITUTIONAL EUROPEAN INDEX OPPORTUNITIES FUND AGENTE:BNPP LONDON	25.944	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JBWN-MED CORE GLOBAL EQ TILT RICHIEDENTE:CBHK-JBWN-MA SOC NZ LCGEQ TILT	263.120	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JEFFREY LLC AGENTE:JPMC BNA	73.609	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JGC TRUST	2.038	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JMV	33.500	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JNL INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:JPMC BNA	2.208.224	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JNL/BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FUND AGENTE:JPMC BNA	3.418.584	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JNL/DFA INTERNATIONAL CORE EQUITY FUND	101.041	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JNL/JPMORGAN GLOBAL ALLOCATION FUND	19.527	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JNL/MELLON MSCI WORLD INDEX FUND	105.547	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JNL/TROWE PRICE BALANCED FUND	150.942	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK FUNDS II INTERNATIONAL STRATEGIC EQUITY ALLOCATION FUND RICHIEDENTE:CENY-JHF II	2.705.986	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTL SEA FD										
JOHN HANCOCK LIFE AND HEALTH INSURANCE COMPANY	870.514	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK MULTIFACTOR DEVELOPED INTERNATIONAL ETF	485.395	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK TRUST COMPANY COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	945.448	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK VARIABLE INSURANCE TRUST INTERNATIONAL EQUITY INDEX TRUST.	503.882	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RICHIEDENTE:CENY-JHVIT INTL EQUITY INDEX TR										
JOHN HANCOCK VARIABLE INSURANCE TRUST STRAT EQ ALLOCATION TRUST	1.967.463	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN T. WALTON FAMILY TRUST RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	1.738.414	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOSHUA GREEN CORPORATION RICHIEDENTE:NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	32.764	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								
			Ordinaria								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
JTW TRUST NO.5 UAD 9/19/02. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	44.317		F	F	F	F	F	F	F	F	F
JUPITER FINANCIAL OPPORTUNITIES FUND. RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	7.083.542		F	F	F	F	F	F	F	F	F
K INVESTMENTS SH LIMITED. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	1.487.240		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAD INTERNATIONAL LLC	4.810		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAIROS INTERNATIONAL SICAV - MADE IN ITALY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	899.013		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAIROS INTERNATIONAL SICAV-ITALIA AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	3.069.254		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAISER FOUNDATION HOSPITALS	231.644		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAISER PERMANENTE GROUP TRUST	187.918		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPAN TJANSTEPSJENSJORENING AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	2.946.809		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN DANSKE INVEST INSTITUTIONAL.AFDELING DANICA LINK - INDEKS GLOBALE AKTIER AGENTE:JP MORGAN SE LUX	347.550		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN EMD INVEST GLOBALE AKTIER III	111.195		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN EMD INVEST VERDENSINDEKS	852.698		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN INVESTIN PRO - GBL LARGE CAP MARKET NEU EQ C/O AQR CAPITAL MANAGEMENT LLC RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL LIMITED	836.402		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN INVESTIN PRO ACADIAN GLOBAL VALUE	199.843		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN INVESTIN PRO GLOBAL EQUITIES I	1.630.615		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN INVESTIN PRO LOW RISK EQUITIES II	105.500		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN INVESTIN PRO VELLIV WORLD EQUITY INDEX CO NYKREDIT PORTEFOLJE ADMINISTRATION AS	2.272.484		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN LAEGERNES INVEST KLI AKTIER GLOBALE INDENYKREDIT PORTEFOELJE ADMINISTRATION AS	369.703		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN PENSAM INVEST. PSI 2 GLOBALE AKTIER 2 AGENTE:JP MORGAN SE LUX	1.814.555		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN PENSAM INVEST. PSI 3 GLOBALE AKTIER 3 AGENTE:JP MORGAN SE LUX	805.541		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KARRICK LIMITED RICHIEDENTE:UBS AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT	11.169		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KATHERINE C MOORE CHARITABLE LEAD ANNUIT AGENTE:JPMCBNA	6.970		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC ECO FUND WORLD AGENTE:KBC BANK NV	668.679		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND CONSUMER DURABLES AGENTE:KBC BANK NV	462.194		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND EUROPE AGENTE:KBC BANK NV	443.285		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND EUROZONE AGENTE:KBC BANK NV	19.601.531		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND EUROZONE DBI-RDT AGENTE:KBC BANK NV	707.762		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND FINANCE AGENTE:KBC BANK NV	701.069		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND FOOD & AGENTE:KBC BANK NV	392.044		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND SRI EUROZONE AGENTE:KBC BANK NV	23.283.357		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND SRI WORLD AGENTE:KBC BANK NV	6.027.844		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND STRATEGIC AGENTE:KBC BANK NV	309.651		F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND WORLD AGENTE:KBC BANK NV	5.509.715		F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operazioni di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	VOTAZIONI											
	Ordinaria										Straordinaria	
	1	2	3	4	5	6	7	8	Totale	Parziale		
KBC EQUITY SRI WORLD DBI-RDT AGENTE:KBC BANK NV	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC INDEX FUND EUROLAND AGENTE:KBC BANK NV	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC INST FUND EURO EQUITY AGENTE:KBC BANK NV	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC INST FUND SRI WORLD EQUITY AGENTE:KBC BANK NV	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC INST. INVST SUST WRLD EQT EX-PHAR AGENTE:KBC BANK NV	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBC INSTITUTIONAL FUND SRI EURO AGENTE:KBC BANK NV	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KBI FUNDS ICVA RICHIEDENTE:NT NT0 IEDU 0 PCT TTY ACC CLT LEN	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
KELLY GEOFFREY RICHIEDENTE:ABN AMRO ITALY CLIENT NON-TREATY	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KLAVERBLAD SCHADEVERZEKERINGSMAATSCHAPPI	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
KOLUMBAN BALANCED CREDIT SUISSE FUNDS AG MANDAT LOS ANGELES CAPITAL LA AGENTE:CREDIT	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KOLUMBAN BALANCED CREDIT SUISSE FUNDS AG UBS ASSET MANAGEMENT SCHWEIZ AG AGENTE:CREDIT	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUISSE SWITZ	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KOMMUNAL LANDSPENSJONSKASSE GJENSIDIG FORSIKRINGSSLESKAP RICHIEDENTE:NT GSI 15% TREATY	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ACCOUNT LEND	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KONSUMENTKOOPERATIONENS PENSIONSTIFTELSE	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KOOKMIN BANK ACTING AS TRUSTEE OF KIM PRIVATE PRIME EUROPE EQUITY MASTER INVESTMENT TRUST	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KOSTO12	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KPA TJANSTEPENSIONSFORSKRING AB (PUBL)	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KREBSHILFE-2-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KUMPULAN WANG PERSAAN DIPERBADANKAN	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KUTYABANK GESTION SGHC. S.A.	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KUTYABANK PENSIONES. S.A., SGFF	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KYBURG INSTITUTIONAL FUND - AKTIEN WELT AGENTE:JP MORGAN SUISSE SA	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
L AND G ASSUR(PENS MGNT)LTD I LGIM PMC CSUF(36670) TESCO INDEX EQUITY TSGN (5270	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RICHIEDENTE:CELDN S/A LEGAL AND GENERAL	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
L AND G ASSUR(PENS MGNT)LTD I PMC FTSE PARIS ALIGNED WORLD PMC FTSE PARIS ALIGN WORLD(3492	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RICHIEDENTE:CELDN S/A LEGAL AND GENERAL	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
L AND G ASSUR(PENS MGNT)LTD I RAFI FUNDAMENTAL GLOBAL EQUITY LOW CARBON TRANSITION INDEX	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FUND3495 RICHIEDENTE:CELDN S/A LEGAL AND GENERAL	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
L.S. CHALLENGE	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LA FRANCAISE SYSTEMATIC EUROPEAN EQUITIES AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LA FRANCAISE SYSTEMATIC MULTI ASSET ALLOCATION AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LABEL EUROPE ACTIONS AGENTE:BNPP FRANCE	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LACERA MASTER OPEB TRUST	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LACM.ACW EX US EQUITY FUND L.P. AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva di sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti nel 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI														
			Ordinaria													Straordinaria	
			1	2	3	4	5	6	7	8							
LACM ACWI EX-US EQUITY CIT RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	71.476		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LACM GLOBAL EQUITY FUND LP AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	50.500		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LACM SUSTAINABLE EQUITY CIT AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.998		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LACM WORLD EQUITY - DEFENSIVE INCOME CIT AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	13.954		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LACM WORLD EQUITY - DIVIDEND GROWTH CIT AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	13.165		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAGUN ARO EPSV DE EMPLEO AGENTE:BNPP SA ESPANA	1.000.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAKE AVENUE INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	327.799		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LANSOWNE MASTER ICAV-LANSOWNE EUROPEAN LONG ONLY MASTER FU RICHIEDENTE:MSIP SA	1.402.197		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LANSOWNE MASTER ICAV-LELOME																	
LANSOWNE UCITS ICAV RICHIEDENTE:NT NT0 IEDU 0 PCT TREATY ACCOUNT	3.437.038		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAPOP AGENTE:BNPP FRANCE	50.846		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LARAFOND BALANSERAD AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	563.527		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LARAFOND FORSIKTIG AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	61.845		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LARAFOND OFFENSIV AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	1.527.341		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LARQUEST INVESTISSEMENT - MH AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	50.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LARGE CAP INTL PORTFOLIO OF DFA INV RICHIEDENTE:CENY SA DFA-LARGE CAP INTL PORT	3.246.212		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LATECOERE A	4.505		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LATVIJAS BANKA RICHIEDENTE:CITIBANK NA LONDON SA LATVIJAS BANKA	618.050		F	F	F	F	F	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	307.657		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAZARD ASSET MANAGEMENT LLC	418		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAZARD EQUITY SRI	3.062.840		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAZARD FRERES BANQUE SA AGENTE:HSBC BANK PLC	6.500.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAZARD GLOBAL BALANCED INCOME FUND	5.454		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBBW AM INVESTMENTGES MBH KSK TUEBINGEN	101.570		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBBW AM INVESTMENTGES MBH LBBW NACHHALTI	734.200		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBBW ASS MAN INVESTM GES MBH LBBW MULJI	62.500		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBPAM 3 MOIS	40.970.373		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS 80	573.734		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS EURO	4.162.081		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS EURO LARGE CAP	1.198.259		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS EURO MIN VOL	16.486		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS EUROMONDE	588.798		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS FOCUS EURO	5.800.644		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS FOCUS FRANCE	557.598		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS MONDE	653.402		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBPAM ISR AVENIR EURO AGENTE:BNPP FRANCE	81.598		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9			
LEGAL AND GENERAL ASSURANCE (PENSIONS MANAGEMENT) LIMITED RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	44.497.189		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL CCF RICHIEDENTE:NT LEGAL AND GENERAL CCF	724.311		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL COLLECTIVE INVESTMENT TRUST. RICHIEDENTE:CBNY-L&G COLLECTIVE INVEST TRUST	1.854.079		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL GLOBAL EQUITY INDEX FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	234.682		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL INTERNATIONAL INDEX TRUST RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	1.576.553		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL UCITS EIF PLC	1.986.482		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEGG MASON GLOBAL FUNDS PLC LEGG MASON CLEARBRIDGE GLOBAL G	22.669		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEGG MASON INC. RICHIEDENTE:CITIBANK NA NEW YORK SA LEGG MASON INC GLOBAL ESG	10.100		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEHMAN-STAMM FAMILY PARTNERS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	8.158		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LELAND ANDMARGARET JOHNSONTR	2.268		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEMANIA GLOBAL EQUITY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	54.123		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LESAPFRE EQUILIBRE RESPONSABLE AND SOLIDAIRE AGENTE:BNPP FRANCE	256.657		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LETKO BROSSAU EAFE EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	58.500		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEXMARK DYNAMIQUE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	22.223		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LF ROBECO ACS UMBRELLA FUND RICHIEDENTE:NT NTC-LF ROBECO ACS UMBRELLA	287.811		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LF WALES PENSION PARTNERSHIP (WALES PP) ASSET POOLING ACS UMBRELLA RICHIEDENTE:NTC-WS WALES PP ASST POL ACS UMBRELLA	4.470.460		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LG PMC SCIBETA MULTI-FACTOR DEV EQUITY INDEX(G557) RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL LGIASUPER RICHIEDENTE:CBNY-LGRGEI NAB ACF LGIASUPER	197.962		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LGIM MANAGERS (EUROPE) LIMITED RICHIEDENTE:NT LEGAL AND GENERAL CCF	1.410.485		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LGPS CENTRAL AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME RICHIEDENTE:NT NTC-LGPS CENTRAL AUTHORISED	980.238		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LGT SELECT FUNDS - LGT SELECT EQUITY GLOBAL RICHIEDENTE:RBC LGT SELECT FUNDS	7.074.507		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LGT SELECT FUNDS RICHIEDENTE:RBC LGT SELECT FUNDS	621.034		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LHCO-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	72.173		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LIP-LYXOR MSCI WORLD CATHOL	450.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LIP-LYXOR MSCI WORLD CATHOL	187.424		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LINK FUND SOLUTIONS LTD	202.038		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LM FUND LP	318		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LO IS (CH) - TARGETNETZERO GLOBAL EX-CH EQUITY	12.142		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LO SELECTION VALDEOLI	76.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOCAL AUTHORITIES SUPERANNUATION FUND AGENTE:JPMCBNA	1.037.891		F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F
LOCKHEED MARTIN CORPORATION BENEFIT TRUST FOR COLLECTIVELY BARGAINED EMPLOYEES VEBA II	771.610		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOCKHEED MARTIN CORPORATION DEFINED CONTRIBUTION PLANS MASTER TR	1.048.838		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOCKHEED MARTIN CORPORATION MASTER RETIREMENT TRUST	1.841.872		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOF TARGETNETZERO EUROPE EQUITY	64.093		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOF TARGETNETZERO GLOBAL EQUITY	13.898		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
LOMBARD ODIER FUNDS - EUROPE ALL CAP LEADERS	54.252		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LONDON LGPS CIV AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME. RICHIEDENTE:NT LONDON LGPS CIV AUTHORISED	313.867		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOP BIANCA	46.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOP MONT VENTOUX	202.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOP TRONCONES INVESTMENTS	168.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LORENTZ POCKET CROISSANC AGENTE:BNPP FRANCE	23.728		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOS ANGELES CAPITAL GLOBAL FUNDS PLC - LACM GLOBAL SUSTAINABLE EQUITY FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.444.777		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOS ANGELES CITY EMPLOYEES' RETIREMENT SYSTEM. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	1.020.201		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOS ANGELES COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATI	4.950.290		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOUISIANA STATE EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	2		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LP C+F GLOBAL ROUTE	16.674		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LP C+F VERY LOW	866.862		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LUCENT TECHNOLOGIES INC DEFINED CONTRIBUTION PLAN MASTER TRUST	407.310		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LUCENT TECHNOLOGIES INC MASTER PENSION TRUST	60.168		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LUNA LLC. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	5.926		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LUXCELLENCE-HELVETIA EUROP EQUITY	140.290		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LY. CHALLENGE	903.011		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LVIP BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FUND	2.544.070		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LVIP DIMENSIONAL INTERNATIONAL CORE EQUITY FUND	168.838		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LVIP SSGA DEVELOPED INTERNATIONAL 150 FU	964.036		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LVIP SSGA INTERNATIONAL INDEX FUND	2.116.337		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LVM LANDWIRTSCHAFTLICHER VERSICHERUNGSVEREIN MUENSTER A.G. AGENTE:JPMC BNA	196.804		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LVUI EQUITY EUROPE AGENTE:JPMC BNA	550.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LVUI EQUITY WORLD EX EUROPE AGENTE:JPMC BNA	59.690		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYXINDEX FUND - LYXOR MSCIEMU	831.428		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYXOR CORE MSCI WORLD (DR) UCI	1.139.164		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYXOR EURO STOXX 50 (DR) UCITS	13.058.488		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYXOR FTSE MIB UCITS ETF	13.612.017		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYXOR INDEX FUND EURO	32.413		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYXOR MSCI EUROPE UCITS ETF	1.155.786		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
M INTERNATIONAL EQUITY FUND	32.221		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
M M WARBURG AND CO AG AND CO KOMMANDITGESELLSCHAFT A	224.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
M&G (LUN) BLACKROCK EUROPE EX UK EQUITY FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	2.152.131		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
M&G (LUX) INVESTMENT FUNDS I	1.958.382		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MACK COMPREHENSIVE EQUITY POOL	64.447		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MACK EAFE EQUITY POOL	425.299		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.





## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTE/RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria	
		Totale	1	2	3	4	5	6	7	8		
MARYLAND STATE RETIREMENT PENSION SYSTEM	593.766		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASSACHUSETTS FINANCIAL SERVICES COMPANY RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	523.577		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASSET ANTOINE AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	2.979		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASSMUTUAL OVERSEAS FUND	2.574.651		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASSMUTUAL SELECT T ROWE PRICE INTERNATIONAL EQUITY FUND	767.545		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST AGREEMENT UNDER VARIOUS EMPLOYEE BENEFIT PLANS RICHIEDENTE:NT NT0	19.242		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TREATY/NON TREATY TAX 1			F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD. RE: AXA ROSENBERG EUROPEAN EQUITY MOTHER FUND	37.296		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGENTE: BROWN BROTHERS HARR			F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD. RE: JPM KOKUSAI REI MOTHER FUND (LDN) AGENTE: BROWN BROTHERS HARR	24.336		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST FOR SIEMENS ENERGY INC SAVINGS PLAN	568.071		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST FOR SIEMENS SAVINGS PLANS AGENTE: JPMCBNA	1.456.279		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTERFONDS BANTHUS AGENTE: BNPP SA DEUTSCH	687.177		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTERINVEST KAPITALANLAGE GMBH	73.899		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MATB MSCI KOKUSAI INDEX MOTHER FUND	199.524		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAXIMIN	51.198		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MBB PUBLIC MARKETS I LLC RICHIEDENTE: NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	1.066.018		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MBB SMART FUND C LLC AGENTE: JPMCBNA	381.613		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MBB SMART FUND P LLC AGENTE: JPMCBNA	72.033		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MC NAIR INVEST	146.188		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MDPIM INTERNATIONAL EQUITY INDEX POOL	744.775		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG BENEDICT AGENTE: BNPP SA DEUTSCH	6.465		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG DIVIDENDE AGENTE: BNPP SA DEUTSCH	150.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG EUROBALANCE AGENTE: BNPP SA DEUTSCH	964.621		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG EUROERTRAG AGENTE: BNPP SA DEUTSCH	200.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG EUROINVEST AGENTE: BNPP SA DEUTSCH	1.323.664		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG EUROKAPITAL AGENTE: BNPP SA DEUTSCH	500.924		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG FLEXCONCEPT-EUROGROWTH	73.883		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG MM-FONDS 100 AGENTE: BNPP SA DEUTSCH	17.655		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG MUNICH ERGO KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH AGENTE: HSBC CONTINENTAL EUR	906.619		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG MUNICH ERGO KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH FOR MEAG ERGO PENSION I	334.558		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG PEGASUS AGENTE: BNPP SA DEUTSCH	376.342		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG PENSION INVEST	279.887		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG PREMIUM AGENTE: BNPP SA DEUTSCH	4.392.643		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG VERMOGENSANLAGE KOMFORT AGENTE: BNPP SA DEUTSCH	47.103		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEAG VERMOGENSANLAGE RETURN AGENTE: BNPP SA DEUTSCH	58.162		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTIE RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								
			Ordinaria								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
MEDERIC ALZHEIMER ACTION	167.024		F	F	A	F	F	F	F	F	F
MEDI ACTIONS EURO	400.000		F	F	C	F	F	F	F	F	F
MEDIAHUIS NL PF DME MANDATE ROBECO	87.486		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM BEST BRANDS - DYNAMIC INTERNATIONAL VALUE OPPORTU RICHIEDENTE:RBC MEDIOLANUM BEST BRANDS	239.178		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM BEST BRANDS - EUROPEAN COLLECTION RICHIEDENTE:RBC MEDIOLANUM BEST BRANDS	1.329.394		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM BEST BRANDS - GLOBAL DEMOGRAPHIC OPPORTUNITIES RICHIEDENTE:RBC CHALLENGE FUNDS	2.086.108		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM BEST BRANDS - MEDIOLANUM MORGAN STANLEY GLOBAL SE RICHIEDENTE:RBC MEDIOLANUM BEST BRANDS	589.774		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM EUROPA R.V. F.I. RICHIEDENTE:BANCO INVERSI/BANKIA BP GESTION	92.023		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM GESTIONE FONDI SPA-FLESSIBILE FUTURO ITALIA	43.339.966		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM GESTIONE FONDI SPA-FLESSIBILE SVILUPPO ITALIA	3.000.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM VITA S.P.A.	5.590.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEMORIAL HERMANN FOUNDATION RICHIEDENTE:NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	32.188		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEMORIAL HERMANN HEALTH SYSTEM RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	116.418		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEMORIAL HERMANN PENSION PLAN AND TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	12.572		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER GE INTERNATIONAL EQUITY FUND	442.419		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER GLOBAL EQUITY FUND	1.702.333		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER INDEXED INTERNATIONAL SHARES FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	1.050.302		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER INTERNATIONAL EQUITY FUND	512.375		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER MULTI-MANAGER INTERNATIONAL SHARES FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	141.841		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER NONUS CORE EQUITY FUND	4.817.992		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER OSS TRUST. RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT LENDING	54.845		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER PASSIVE INTERNATIONAL SHARES FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT LENDING	775.288		F	F	C	F	F	F	F	F	F
MERCER PASSIVE SUSTAINABLE INTERNATIONAL SHARES FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	134.513		F	F	C	F	F	F	F	F	F
MERCER PRIVATE WEALTH INTERNATIONAL FOCUSED EQUITY POOL RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	96.783		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER QIF COMMON CONTRACTUAL FUND	2.640.698		F	F	C	F	F	F	F	F	F
MERCER UCITS COMMON CONTRACTUAL FUND	16.848.623		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER UCITS COMMON CONTRACTUALFUND	692.700		F	F	C	F	F	F	F	F	F
MERCER UCITS COMMON CONTRACTUALFUND	238.335		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER UNHEDGED OVERSEAS SHARES TRUST AGENTE:BNPP SIDNEY	1.282.472		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER UNHEDGED OVERSEAS SHARES TRUST AGENTE:BNPP SIDNEY	279.086		F	F	C	F	F	F	F	F	F
MERCER WHOLESAL FUNDS AGENTE:BNPP SIDNEY	47.494		F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCK AND CO INC MASTER RETIREMENT TRUST	3.206.455		F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI										Straordinaria	
		Ordinaria											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
MERSEYSIDE PENSION FUND RICHIEDENTE:NTC MERSEYSIDE PENSION FUND	1.500.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
METIS EQUITY TRUST- METIS INTERNATIONAL CLIMATE ALIGNED INDE RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	149.336	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
METROPOLITAN EMPLOYEE BENEFIT SYSTEM	30.001	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
METROPOLITAN LIFE INSURANCE COMPANY	573.084	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
METROPOLITAN-RENTASTRO SUSTAINABLE GROWTH AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	4.163.249	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
METZLER ASSET MANAGEMENT GMBH FOR MIFONDS 415	545.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MF INTERNATIONAL FUND LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	30.621	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MFS DEVELOPMENT FUNDS, LLC	21.720	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MFS HERITAGE TRUST COMPANY COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	29.407.618	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MFS INTERNATIONAL EQUITY FUND	90.470.485	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MFS INTERNATIONAL EQUITY FUND II	6.647.435	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MFS MERIDIAN FUNDS	19.959	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MG INVEST	15.423	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MG INVESTMENT FUNDS (11) MG EPISODE INCOME FUND	633.709	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MGEN ACTION	941.942	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MGI FUNDS PLC	4.380.420	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MGI FUNDS PLC	1.831.929	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MGTS TEMPUS ENTERPRISE PORTFOLIO	226.213	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MH AMUNDI ACTIONS EURO AGENTE:BNPP FRANCE	1.260.190	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MHGA LOW CARBON ISR AGENTE:BNPP FRANCE	425.137	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MI CARTERA RV EUROPA FI	1.714.910	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MI FONDS K10	878.332	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MI FONDS K12	140.952	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MI PROYECTO SANTANDER SOSTENIBLE 2025 PENSIONES FP	59.145	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MI PROYECTO SANTANDER SOSTENIBLE PENSIONES 2035 F.P.	140.192	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MI PROYECTO SANTANDER SOSTENIBLE PENSIONES 2040 F.P.	103.721	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MI PROYECTO SANTANDER SOSTENIBLE PENSIONES 2045 F.P.	49.551	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MI-FONDS 384 AGENTE:JPMC/BNA	263.782	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MI-FONDS F47 AGENTE:JPMC/BNA	219.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MICHIGAN CATHOLIC CONFERENCE MASTER PENSION TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	49.298	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MICHIGAN CATHOLIC CONFERENCE RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	24.036	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MICROSOFT CORPORATION SAVINGS PLUS 401(K) PLAN	286.584	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MIDDLETOWN WORKS HOURLY AND SALARIED UNION	57.508	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MIGROS BANK (LUX) FONDS 30 RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	24.859	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MIGROS BANK (LUX) FONDS 40 (EUR) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	41.436	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

Intesa Sanpaolo S.p.A. Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 24/04/2024

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	VOTAZIONI										
	Ordinaria										Straordinaria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Totale	Parziale
MIGROS BANK (LUX) FONDS 50 RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	44.603
MIGROS BANK (LUX) FONDS INTERSTOCK RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	42.047
MILAB INVEST	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	28.525
MILLEIS BANQUE 30-70 AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	20.985
MINE SUPERANNUATION FUND AGENTE:JPMCBA	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	546.125
MINISTRY OF DEFENSE PENSION FUND OF THE SULTANATE OF OMAN	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	32.500
MINISTRY OF ECONOMY AND FINANCE AGENTE:JPMCBA	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	5.760.575
MIROVA FUNDS AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	11.240.342
MISSOURI EDUCATION PENSION TRUST AGENTE:JPMCBA	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	7.502.640
MJP INTERNATIONAL FUND LLC AGENTE:JPMCBA	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	1.519
MLC INVESTMENTS MLC LIMITED RICHIEDENTE:CBNY-MIARR6 NAB ACF MLC WMP GL	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	7.194.467
MLC INVESTMENTS MLC LIMITED RICHIEDENTE:CBNY-MIARR6 NAB ACF MLC WMP GL	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	841.587
MML INTERNATIONAL EQUITY FUND	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	1.276.511
MOA INTERNATIONAL FUND	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	2.189.040
MOBIUS LIFE LIMITED RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	568.455
MOMENTUM GLOBAL FUNDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	1.281.146
MONGELAS	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	189.957
MONTE ESTORIL SICAV SA	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	46.154
MOORE GLOBAL INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:CGMI PB CUSTOMER ACCOUNT	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	3.745.689
MOOREA FUND-EUROPEAN EQUITY	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	850.000
MORGAN STANLEY FUNDS (UK) - GLOBAL BALANCED INCOME FUND	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	944
MORGAN STANLEY FUNDS (UK) - MULTI-ASSET SUSTAINABLE MODERATE FUND	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	1.296
MORGAN STANLEY INSTITUTIONAL FUND TRUST - GLOBAL STRATEGIST PORTFOLIO	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	326.979
MORGAN STANLEY INVESTMENT FUNDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	154.796
MORGAN STANLEY PATHWAY FUNDS	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	408.881
MORGAN STANLEY VARIABLE INSURANCE FUND, INC. GLOBAL STRATEGIST PORTFOLIO	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	42.262
MORNINGSTAR INTERNATIONAL EQUITY FUND A SERIES OF MORNINGSTAR RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	1.474.139
MOSO AGILE BALANCED INVESTS	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	2.500
MOTABILITY AS SOLE TRUSTEE OF THE MOTABILITY ENDOWMENT TRUST	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	148.562
MOTHER CABRINI HEALTH FOUNDATION INC	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	286.009
MOUNT HATTON INVESTMENTS LIMITED	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	460.711
MOZILLA CORPORATION RICHIEDENTE:NT N0 TREATY/NON TREATY TAX C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	43.459
MS HORIZONS MULTIACTIVOS GLOBAL PRUDENTE FUND RICHIEDENTE:CBLUX-RE MIBL-MSHE27 MULTI GL PRUD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	2.199
MSCI ACWI EX-FOSSIL FUELS ESG FOCUS INDEX FUND B (MSXFFESGB) AGENTE:JPMCBA	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	323.660
MSCI ACWI EX-U.S. IMI INDEX FUND B2 AGENTE:JPMCBA	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	720.164

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI										Straordinaria		
		Totale	Ordinaria											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9			
MSCI EQUITY INDEX FUND B - ITALY (MSITB) AGENTE:JPMCENBNA	5.293.490	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MSCI EUROPE EQUITY INDEX FUND B (EUROSECB AGENTE:JPMCENBNA	1.019.614	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MU LUX - LYXOR EURO STOXX BANK	29.490.513	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUCKLESHOOT INDIANTRIBE	21.275	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUL AMUNDI MSCI EUROPE CLIMATE	1.028.489	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUL- LYX FTSE IT ALL CAP PIR	344.297	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUL-LYX NET ZERO 50 SP EUROZ	9.535.979	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTI SOLUTIONS - PICTET MULTI ASSET OPPORTUNITIES AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	21.746	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTI UNITS LUX-LYXOR CORE	1.269.922	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTI-MANAGER INTERNATIONAL EQUITY STRATEGIES FUND AGENTE:JPMCENBNA	1.012.972	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTIBRAND SICAVSIF	31.823	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTICOOPERATION SICAV	107.205	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTIFLEX SICAV	557.195	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTIMIX WHOLESAL E INTERNATIONAL SHARES TRUST AGENTE:JPMCENBNA	3.702.030	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTIPAR ACTIONS EURO BAS CARBONE AGENTE:BNPP FRANCE	486.001	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTIPAR ACTIONS SOCIALEMENT RESPONSABLE AGENTE:BNPP FRANCE	5.346.558	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTIPAR SOLIDAIRE DYNAMIQUE SOCIALEMENT RESPONSABLE AGENTE:BNPP FRANCE	7.576.910	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTIPAR SOLIDAIRE EQUILIBRE SOCIALEMENT RESPONSABLE AGENTE:BNPP FRANCE	2.231.458	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUNICIPAL POLICE EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	101.580	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUTACTIONS 21	1.559.725	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT F.P	39.643	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUTUELLE DE POITIERS	10.173	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MYRIA ACTIONS DURABLES EUROPE	242.375	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
N I RENDEMENT EQUILIBRE	46.532	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NAGELMAKERS INSTITUTIONAL EUROPEAN EQUITY	450.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NAHMIA FAMILYTRUST	3.600	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NANCY S MUELLERREVOCABLE TRUST UAD 12 10 81 NANCYS MUELLER	2.927	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATHALIE DE GUNZBERG RICHIEDENTE:NT0 NON TREATY CLIENTS	13.421	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIO FONDS EUCLIDE	6.705.462	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIO-FONDS MONACO REVENUS AGENTE:BNPP FRANCE	97.098	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL BANK FINANCIAL INC	83.711	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SEC FUND RICHIEDENTE:CITIBANK NA HONG KONG SA SSF-ACE-CF92	340.316	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURITY FUND PRC RICHIEDENTE:NT0 CHINA MALAYSIAN SINGAPO	3.201.965	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURITY FUND PRC RICHIEDENTE:NT0 CHINA MALAYSIAN SINGAPO	1.947.877	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURITY FUND. RICHIEDENTE:CBHK-SSF-EUE-CF83	3.475.774	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL EMPLOYMENT SAVINGS TRUST	9.020.534	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL FARMERS UNION MUTUAL INSURANCE SOCIETY LIMITED RETIREMENT BENEFITS SCHEME	41.368	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.







## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria		
			Ordinaria	1	2	3	4	5	6	7	8		9	
TREATY/NON TREATY TAX C	811.311		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST COMMON ALL COUNTRY WORLD INDEX (ACW) EX-US F RICHIEDENTE:NT NT0			F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TREATY/NON TREATY TAX L			F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST COMMON EAFE INDEX FUND - LENDING RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	741.839		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST COMMON EAFE INDEX FUND NON-LENDING RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	2.093.604		F	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	30.589.650		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST UCITS COMMON CONTRACTUAL FUND RICHIEDENTE:NT NORTHERN TRUST UCITS COMMON	7.809.329		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST UCITS FGR FUND RICHIEDENTE:NT GSO NLDU 0 PCT TREATY ACCOUNT	2.468.941		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTROP GRUMMAN PENSION MASTERTRUST	75.379		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST LUXEMBOURG MANAGEMENT COMPANY SA ACTING IN ITS RICHIEDENTE:NT UNIVEST	526.411		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NOTTINGHAMSHIRE COUNTY COUNCIL PENSION FUND	1.521.424		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NOVANT HEALTH INC. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	119.496		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NOW PENSIONS TRUST	732.500		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NOYANGE	38.409		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NPF TECHNOLOGIES APS	12.521		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NSP MINNESOTA RETAIL PRAIRIE II	99.471		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NSP MINNESOTA PRAIRIE I RETAIL QUALIFIED TRUST	90.679		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NSP MONTICELLO MINNESOTA RETAIL	153.782		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NT WORLD GREEN TRANSITION INDEX FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	12.319		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NTG APPROCHE GLOBALE	1.700		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NTUC INCOME INSURANCE CO OPERATIVE LIMITED	11.303		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NUCLEAR ELECTRIC INSURANCE LIMITED. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	2.074.600		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NUVEEN ESG INTERNATIONAL DEVEL	1.965.132		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NUVEEN TIAA INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	674.513		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NVIT INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:JPMCBA	1.252.353		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NVW AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	890.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NYALI	80.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NZAM EURO STOXX PARIS-ALIGNED	143.741		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
O BRIEN FAMILY TRUST OF 2001	4.415		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OAKMARK INTERNATIONAL EQUITY LP	1.677.428		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OAKMARK INTERNATIONAL FUND	134.939.279		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OB 2 AGENTE:JP MORGAN SE LUX	133.956		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OBLATE INTERNATIONAL PASTORAL INVESTMENT TRUST	110.221		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OCP AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	71.405		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9			
ODDO APOLLINE DIVERSIFIE POCHE EQU EUR	116.064		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF ALGO GLOBAL	340.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF ASSET MANAGEMENT GMBH W/PROSPER-FONDS W/SEG.2 AGENTE:JP MORGAN SE LUX	114.140		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF ASSET MANAGEMENT GMBH WEGEN FHEI ECO INVEST	140.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF ASSET MANAGEMENT GMBH WEGEN UDS TOTAL RETURN	30.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF METROPOLE EURO SRI AGENTE:ODDO BHF SCA	825.790		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF METROPOLE SELECTION AGENTE:ODDO BHF SCA	984.584		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF PROACTIF EUROPE PEA AGENTE:ODDO BHF SCA	27.731		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF VALEURS RENDEMENT AGENTE:ODDO BHF SCA	318.519		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ODUMLA	16.800		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI AF DYNAMIQUE	64.816		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST ACTIONS CROISSANCE	5.660		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST AGENTE:JP MORGAN SE LUX	380.457		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST DIVERSIFIE	9.788		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST DYNAMIQUE MONDE M	1.317.026		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST EQUILIBRE MONDE M	716.384		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST ESG ACTIONS	1.003.499		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST ESG DYNAMIQUE EURO	433.916		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST ESG EQUILIBRE EURO	485.762		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST ESG EURO EQUITY	1.876.401		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST ESG PRUDENT EURO	152.094		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST ISR ACTIONS EURO	1.245.569		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST ISR VALEURS EURO	2.500.000		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST PATRIMOINE	76.435		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST PERFORMANCE	23.883		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST RESERVE EURO CLIMAT	2.561.583		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
OHIO NATIONAL FUND, INC.-ON BLACKROCK ADVANTAGE INTERNATIONAL EQUITY PORTFOLIO	345.738		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
OHMAN GLOBAL AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	7.848.461		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OHMAN MARKNAD EUROPA AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	431.544		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OHMAN MARKNAD GLOBAL AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	372.898		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OLD WESTBURY LARGE CAP STRATEGIES FUND	622.200		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OMEGA FIP LIMITED PARTNERSHIP., RICHIEDENTE:NT NON TREATY CLIENTS	22.268		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OMNIS PORTFOLIO INVESTMENTS ICVC - OMNIS DIVERSIFIED RETURNS FUND	2.795		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OMNIS PORTFOLIO INVESTMENTS ICVC - OMNIS EUROPEAN EQUITY LEADERS FUND	2.496.108		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ONEIDA NATION RICHIEDENTE:NT NON TREATY/NON TREATY TAX C	143.580		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ONEMARKETS (BLACKROCK GLOBAL EQUITY DYNAMIC OPPORTUNITIES FUND)	2.052.960		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ONEMARKETS AMUNDI FLEXIBLE INCOME FUND	146.441		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	VOTAZIONI										Straordinaria	
	Parziale	Totale	1	2	3	4	5	6	7	8		9
ONEMARKETS AMUNDI INCOME OPP FD	205.553		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ONEMARKETS ITALY ICAV RICHIEDENTE:CBLDN-OMI AZIONARIO ITALIA	162.472		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ONEPATH GLOBAL SHARES - LARGE CAP (UNHEDGED) INDEXPOOL AGENTE:JPMCBNA	1.271.905		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ONTARIO POWER GENERATION INC	261.467		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ONTARIO POWER GENERATION INC PENSION PLAN	1.195.541		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OP CUSTODY LTD RICHIEDENTE:CBLDN-MF LOCALTAPIOLA EUR CL INDEX	387.560		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OPENWORLD PUBLIC LIMITED COMPANY	13.813		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ORANGE COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	741.484		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ORANO ACTIONS ZONE EURO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	186.412		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
ORANO DIVERSIFIE DYNAMIQUE AGENTE:BNPP FRANCE	289.468		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
ORANO DIVERSIFIE EQUILIBRE	45.212		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
ORANO DIVERSIFIE OBLIGATAIRE ISR	138.263		F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
ORANO ISR SOLIDAIRE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	80.035		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OREGON PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	2.326.775		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OSMOSIS ICV RICHIEDENTE:NT0 IEDU 0 PCT TREATY ACCOUNT	114.525		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OSSIAM IRL ICV	6.540		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OSSIAM LUX	728.464		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OSTRUM SRI EURO MINVOL EQUITY	144.729		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
OSTRUM SRI EUROPE EQUITY	1.605.025		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
OTIS MOYEN TERME SOLIDAIRE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	105.622		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OVERSTONE UCITS FUND PLC RICHIEDENTE:NT NT0 IEDU 0 PCT TREATY ACCOUNT	122.057		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OYSTER CREEK ENVIRONMENTAL PROTECTION LLC QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISS IONING TRUST	47.255		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS												
PACE INTERNATIONAL EQUITY INVESTMENTS	1.392.744		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PACER TRENDPILOT INTERNATIONAL EIF AGENTE:BNPP LONDON	141.709		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PACIFIC GAS AND ELECTRIC COMPANY NUCLEAR FACILITIES QUALIFIED CPUC DECOMMISSIONING MASTER TRUST	478.677		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PACIFIC SELECT FUND - INTERNATIONAL GROWTH PORTFOLIO	3.432.866		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PACIFIC SELECT FUND -PD INTERNATIONAL LARGE-CAP INDEX PORTFOLIO	658.253		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PACIFIC SELECT FUND INTERNATIONAL LARGE CAP PORTFOLIO	5.233.149		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PAEDAGOGERNES PENSION - PENSIONSKASSEN FOR PAEDAGOGER AGENTE:JP MORGAN SE LUX	2.427.433		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PANAGORA ASSET MANAGEMENT INC. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	7.700		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PANAGORA GROUP TRUST	192.410		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PANAREA OD AGENTE:BNPP FRANCE	33.377		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
PARMA PEA	5.486.132		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
PARNASSE GARANTIES	97.231		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
PASTEUR ISR PRINSES	925.719		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI										Straordinaria	
		Ordinaria											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
PICTET - QUEST AL-DRIVEN GLOBAL EQUITIES AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	6.922	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH - GLOBAL EQUITIES AGENTE:PICTET & CIE	135.618	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - EUROPEAN EX SWISS EQUITIES TRACKER AGENTE:PICTET & CIE	392.058	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - EUROPEAN EX SWISS EQUITIES TRACKER EX SL AGENTE:PICTET & CIE	483.120	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - WORLD EX SWISS EQUITIES TRACKER AGENTE:PICTET & CIE	481.275	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - WORLD EX SWISS EQUITIES TRACKER US TE AGENTE:PICTET & CIE	80.617	F	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	165.173	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET-EUROLAND INDEX AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	880.120	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PIGMENTS	17.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PIMCO EQUITY SERIES: PIMCO DIVIDEND AND INCOME FUND	158.053	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PIMCO FUNDS GLOBAL INVESTORS SERIES PLC	171.354	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PINK CALI LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	3.858	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PINNACLE PLATO GBL LOW CARBON FD RICHIEDENTE:CBHK-CPL-PINN PLATO GB LCARBON FD	2.372	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PIONEER MULTI ASSET INCOME FUND	4.942.185	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PIPELINE.SUD-EUROPEAN AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	15.724	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PIR EQUITY AXA ASSICURAZIONI AGENTE:BNPP SA ESPANA	1.080.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PITTSBURGH THEOLOGICAL SEMINARY OF THE PRESBYTERIAN CHURCH	106.863	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PK CSG WORLD EQUITY CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	364.620	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PKG FONDS - AKTIEN GLOBAL AGENTE:PICTET & CIE	604.185	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLATO INST I FUND EURO EQUITY AGENTE:KBC BANK NV	361.208	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLATO INST I FUND EURO EQUITY AGENTE:KBC BANK NV	790.517	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLATO INSTIT INDEX FND WORLD DBI-RDT AGENTE:KBC BANK NV	48.656	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLATO INSTITUTIONAL INDEX FUND AGENTE:KBC BANK NV	296.359	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLATO RI WORLD AGENTE:KBC BANK NV	12.706	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLEIADES TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLUE	76.263	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PM CAPITAL GLOBAL COMPANIES FUND RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	3.266.229	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PM CAPITAL GLOBAL OPPORTUNITIES FUND LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	3.337.989	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PM CAPITAL LONG TERM INVESTMENT FUND RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	1.225.901	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PMPT INKA FONDS	730.740	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
POINT BEACH UNIT 1 AND UNIT 2 NON QUALIFIED TRUST	106.214	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
POOL REINSURANCE CO LTD	105.583	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
POOL REINSURANCE CO LTD	164.698	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PORT ROYAL EQUILIBRE	365.607	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PORTZAMPARC OPPORTUNITES	550.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRAXIS INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:BNPP LONDON	452.244	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRCO-COFONDS I AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	60.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PREMIER MITON CAUTIOUS MONTHLY INCOME FUND RICHIEDENTE:NT0 UKAI 15% TREATY DOCS CLIENTS	500.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTE E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								Straordinaria	
			1	2	3	4	5	6	7	8		
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATION OF NEW MEXICO	424.404		F	F	C	F	F	F	F	F		F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF OHIO	8.368.531		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF MISSISSIPPI	3.618.418		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF NEVADA	3.385.095		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF NEVADA	3.410.370		F	F	C	F	F	F	F	F		F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF OHIO	3.423.209		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUBLIC EMPLOYEES' LONG-TERM CARE FUND	53.386.428		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUBLIC SECTOR PENSION INVESTMENT BOARD, RICHIEDENTE:NTC-PUBLIC SECTOR PENSION INV BOARD	81.583		F	F	F	C	F	F	F	F		F
PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY MASTER TRUST AGENTE:JPMCENBNA	22.413		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PURISIMA GLOBAL TOTAL RETURN FUND	13.185		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PURISIMA GLOBAL TOTAL RETURN FUND	22.931.132		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PURPOSE FUND CORP	3.292		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PURPOSE INTERNATIONAL DIVIDEND FUND	373.862		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTM AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME - PUTM ACS EUROPEAN EX UK FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	7.544.921		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTM AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME - PUTM ACS SUSTAINABLE INDEX EUROPEAN EQUITY FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	8.272.544		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTNAM DYNAMIC ASSET ALLOCATION BALANCED FUND	210.710		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTNAM DYNAMIC ASSET ALLOCATION CONSERVATIVE FUND	51.800		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTNAM DYNAMIC ASSET ALLOCATION EQUITY FUND	2.608		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTNAM DYNAMIC ASSET ALLOCATION GROWTH FUND	379.537		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTNAM MULTI-ASSET INCOME FUND	38.545		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTNAM PANAGORA ESG INTERNATIONAL EQUITY ETF	1.045.105		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTNAM RETIREMENT ADVANTAGE GAABALANCE PORTFOLIO	141.465		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTNAM RETIREMENT ADVANTAGE GAA CONSERVATIVE PORTFOLIO	41.238		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTNAM RETIREMENT ADVANTAGE GAA EQUITY PORTFOLIO	82.172		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTNAM RETIREMENT ADVANTAGE GAA GROWTH PORTFOLIO	303.552		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTNAM RETIREMENT ADVANTAGE GAAINCOME STRATEGIES PORTFOLIO	153.032		F	F	F	F	F	F	F	F		F
PUTNAM VARIABLE TRUST - PUTNAM VT GLOBAL ASSET ALLOCATION FUND	17.584		F	F	C	F	F	F	F	F		F
PV4..CAIPOSTE PROROGA	800.000		F	F	F	F	F	F	F	F		F
QANTAS SUPERANNUATION LIMITED AS TRUSTEE FOR THE QANTAS SUPERANNUATION PLAN AGENTE: JPMCBNA	168.699		F	F	F	F	F	F	F	F		F
QIC INTERNATIONAL EQUITIES FUND, RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	502.600		F	F	F	F	F	F	F	F		F
QIC INTERNATIONAL EQUITIES FUND, RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	128.441		F	F	C	F	F	F	F	F		F
QIC LISTED EQUITIES FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	2.183.000		F	F	F	F	F	F	F	F		F
QS INTERNATIONAL EQUITY FUND	448.389		F	F	F	F	F	F	F	F		F
QTRON GLOBAL EQUITY	178.032		F	F	F	F	F	F	F	F		F
QUALITY EDUCATION FUND	29.739		F	F	F	F	F	F	F	F		F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									
			Ordinaria									Straordinaria
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
QUILTER INVESTORS EUROPE (EX UK) EQUITY INCOME FUND RICHIEDENTE:CB LDN OLD MUTUAL SCHR EUR AL INC ED	2.679.402		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
QUIRANTES PADIAL ANGEL AGENTE:BNPP SA ESPANA	1.700		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
QUONIAM FUNDS SELECTION SICAV - EUROPEAN EQUITIES AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	665.413		F	F	C	C	F	C	F	F	F	F
R MONTJOLY INVESTISSEMENTS POOL AXA	117.500		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
R PORTFOLIO BDL EUROPEAN EQUITY ALPHA	575.269		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
R-CO PHARMA ACTIONS	461.650		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
R.E. GINNA NUCLEAR POWER PLANT QUALIFIED FUND. RICHIEDENTE:NT NTO TREATY/NON TREATY TAX C	46.800		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAGS-FUNDMASTER AGENTE:JP MORGAN SE LUX	60.243		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAIFFEISEN FONDS (CH) II - GLOBAL INVEST BALANCED C/O VONTOBEL FONDS SERVICES AG	100.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RICHIEDENTE:RBC ISB/RAIFFEISEN FUTURA			F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAIFFEISEN FONDS (CH) II - GLOBAL INVEST EQUITY C/O VONTOBEL FONDS SERVICES AG RICHIEDENTE:RBC	32.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISB/RAIFFEISEN FUTURA			F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAIFFEISEN FONDS (CH) II - GLOBAL INVEST GROWTH C/O VONTOBEL FONDS SERVICES AG	26.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RICHIEDENTE:RBC ISB/RAIFFEISEN FUTURA			F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAIFFEISEN FONDS (CH) II - GLOBAL INVEST YIELD C/O VONTOBEL FONDS SERVICES AG RICHIEDENTE:RBC	78.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISB/RAIFFEISEN FUTURA			F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAIFFEISEN FUTURA - RAIFFEISEN FUTURA GLOBAL STOCK RICHIEDENTE:RBC RAIFFEISEN FUT GLOB	60.920		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STOCK VONT			F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAIFFEISEN INDEX FONDS -EURO STOXX 50 AGENTE:PICTET & CIE	320.248		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAIFFEISEN PENSION INVEST - FUTURA GROWTH C/O VONTOBEL FONDS SERVICES AG RICHIEDENTE:RBC	422.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISB/RAIFFEISEN FUTURA			F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAIFFEISEN PENSION INVEST - RAIFFEISEN PENSION INVEST FUTURA C/O VONTOBEL FONDS SERVICES AG	1.355.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RICHIEDENTE:RBC ISB/RAIFFEISEN FUTURA			F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RASEC INVERSIONES SICAV SA	19.231		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAVGDIT DIVERSIFIE SCHRODER IM AGENTE:BNPP FRANCE	313.644		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAYTHEON TECHNOLOGIES CORPORATION MASTER RETIREMENT TRUST	1.264.028		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RBC O'SHAUGHNESSY GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	25.657		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RBC O'SHAUGHNESSY INTERNATIONAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	323.695		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RBC QUANT EAFE DIVIDEND LEADERS ETF RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	229.134		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RBC QUBE CUSTOM GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	258.842		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RBC QUBE GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	671.601		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RBC QUBE MARKET NEUTRAL WORLD EQUITY AGENTE:THE BANK OF NOVA SCO	39.489		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RCO LUX.MONTJOLY INVEST POOL RCG	7.434		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RDM LIQUID LLC..RICHIEDENTE:NT NTO NON TREATY CLIENTS	94.076		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
REASSURE LIMITED AGENTE:HSC BANK PLC	4.354.613		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RECORD INVEST SCA SICAV RAIF RICHIEDENTE:NT GSI LUDP TREATY/NON TREATY	26.405		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
REGARD ACTIONS DEVELOPEMENT D	600.000		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F

Pagina 78

Pagina 78

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9				
REGARD ACTIONS EURO	4.000.000		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	
REGARD SELECTIF ACTIONS EUROP	650.000		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	
REGIME DE RENTES DU MOUVEMENT DESJARDINS	21.699		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
REGIME DE RETRAITE DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL	861.400		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
RELLANCE TRUST COMPANY	950		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
RENAULT CAREMAKERS SOLID AIR	90.000		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	
RENDEMENT DIVERSIFIE M	47.281		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	
RENTABILITE MOBILIERE AGENTE:BNPP FRANCE	253.792		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	
RESEARCH CORPORATION TECHNOLOGIES, INC. AGENTE:JPMCENA	32.387		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
RETAIL EMPLOYEES SUPERANNUATIONTRUST	694.831		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
RETR.AND SEC. PROGRAM AND SAVINGS PLAN NICA AND ITS MEMBERS MT	120.296		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
RETIREMENT BENEFITS INVESTMENT FUND	119.088		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
RHUMBLINE INTERNATIONAL POOLED INDEX TRUST	467.511		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
RICHELIEU CITYZEN	235.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
RICHELIEU PRAGMA EUROPE	260.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
RLA INTERNATIONAL EQUITIES FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	425.716		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ROBECO CAPITAL GROWTH FUNDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	464.586		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ROBECO INSTITUTIONAL ASSET MANAGEMENT B V AS THE MANAGER OF RICHIEDENTE:NTGS	581.050		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
LONDON-ROBECO INSTITUT															
ROBECO UMBRELLA FUND I N.V. AGENTE:JP MORGAN SE LUX	397.957		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ROBIN 1-FONDS AGENTE:JPMCENA	1.363.648		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ROBINSON UNIT 2 QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING FUND	131.995		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	
ROCHE U.S. RETIREMENT PLANS MASTER TRUST	276.637		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ROMACO SICAV	26.313		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ROPS ACTIONS EUROPEENNES 2	1.464.405		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ROPS EURO P	2.065.266		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ROPS-SMART INDEX EURO	402.430		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ROSEDENELLC	39.416		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ROTHSCHILD MARTIN MAUREL	6.908.530		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
ROYAL LONDON EQUITY FUNDS ICVC - ROYAL LONDON EUROPE EX UK EQUITY TILT FUND AGENTE:HSBC	2.479.142		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	
BANK PLC															
RP - FONDS INSTITUTIONNEL - ACTIONS MARCHES DEVELOPPES LARGE CAP AGENTE:PICTET & CIE	1.000.753		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	
RPAQ 2015 FUND LP RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL LIMITED	164.545		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
RSS INV SUSTAINABLE GLOBAL SHARES EX FOSSIL FUELS FUND	13.072		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
RTX SAVINGS PLAN MASTER TRUST	4.086.839		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	
RUSSELL INVESTMENT COMPANY INTERNATIONAL DEVELOPED MARKETS FUND	116.432		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
RUSSELL INVESTMENT COMPANY MULTIFACTOR INTERNATIONAL EQUITY FUND	126.954		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva di sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



Intesa Sanpaolo S.p.A. Assemblée Ordinaria e Straordinaria del 24/04/2024

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									
		Totale	Ordinaria								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
RUSSELL INVESTMENT COMPANY PLC	809.419	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENT COMPANY V PLC	364.984	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS GLOBAL SHARES INDEX FUND LEVEL 28	252.753	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS LOW CARBON GLOBAL SHARES FUND	261.885	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS MULTI ASSET FACTOR EXPOSURE FUND	54.872	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS MULTIFACTOR INTERNATIONAL EQUITY POOL	38.871	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS SUSTAINABLE GLOBAL SHARES FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	82.703	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL WGGW INVESTMENTS LIMITED RICHIEDENTE:NTI TREATY/NON TREATY TAX C	7.057	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUTGERS THE STATE UNIVERSITY RICHIEDENTE:NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	224.968	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
S. ROBSON WALTON 2009 GRAT NO. 4 ARTICLE II TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	84.442	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
S. ROBSON WALTON 2010 TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	180.521	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SA INTERNATIONAL VALUE FUND	132.936	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SABADELL INVERSION ETICA Y SOLIDARIA. FI AGENTE:BNPP SA ESPANA	28.135	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SABADELL PLANIFICACION 25. FI AGENTE:BNPP SA ESPANA	26.662	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SACD INVESTISSEMENT	52.948	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAEV MASTERFONDS INKA AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	572.049	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAINT LATUIN	17.500	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAKKARAH 2 FCP	414.793	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAKKARAH 4	615.570	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAKKARAH 6	325.714	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAKKARAH 7 FCP	130.056	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SALIX LLC RICHIEDENTE:NT0 NON TREATY CLIENTS	502.257	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAMSUNG GLOBAL CORE EQUITY FUND RICHIEDENTE:CBHK-CBKR ATF SAMSUNG GL CR EF	8.473	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAN DIEGO CITY EMPLOYEES' RETIREMENT SYSTEM	1.675.631	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANDOOQ AL WATAN INVESTMENTS (RESTRICTED) LTD	4.390	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANLAM UNIVERSAL FUNDS PLC RICHIEDENTE:NT0 IEDU UCITS TREATY/NON T	76.622	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANTA BARBARA COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	174.253	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER AHORRO 15 FONDO DE PENSIONES	89.832	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER AHORRO 17 FP	191.528	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER AHORRO 28 FP	20.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER AHORRO 30 FP	39.078	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER AHORRO 38 FP	47.852	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER ASG RENTA VARIABLE EUROPA PENSIONES	2.517.957	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER COLECTIVO RENTA FIJA MIXTA 2 FP	23.592	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER COLECTIVOS RENTA VARIABLE MIXTA 1 FP	86.753	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER COLECTIVOS RENTA VARIABLE MIXTA 2 FONDO DE PENSIONES	111.628	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per piani di incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	VOTAZIONI										Straordinaria	
	Parziale	Totale	1	2	3	4	5	6	7	8		
SANTANDER COLECTIVOS RENTA VARIABLE MIXTA 3 F.P.	36.934		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SANTANDER EMPLEADOS PENSIONES FP	426.088		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SANTANDER INDICE EURO FI	2.137.080		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SANTANDER PREVISION 1 EPSV INDIVIDUAL	291.824		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SANTANDER PREVISION COLECTIVA EPSV	9.873		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SANTANDER RESPONSABILIDAD SOLIDARIO FI	239.677		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SANTANDER SICAV AGENTE:JP MORGAN SE LUX	2.669.887		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SANTANDER SOSTENIBLE ACCIONES FI	386.122		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SANTANDER SOSTENIBLE CRECIMIENTO FI	332.540		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SANTANDER SOSTENIBLE EVOLUCION FI	281.515		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SANTANDER SOSTENIBLE RENTA VARIABLE GLOBAL PENSIONES FP	1.817.318		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SAS TRUSTEE CORPORATION POOLED FUND AGENTE:JPMCBN	1.863.518		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SAUDI CENTRAL BANK	741.667		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SAUR EPARGNE SOLIDAIRE ISR AGENTE:BNPP FRANCE	370.672		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SBC MASTER PENSION TRUST AGENTE:JPMCBN	212.910		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SC EDISON NUCLEAR FACILITIES QUALIFIED CPUC DECOMMISSIONING MASTER TR	245.938		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHELCHER EQUITY CONVICTIONS	618.234		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHLUMBERGER GROUP TRUST AGREEMENT RICHIEDENTE:NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	372.942		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHLUMBERGER INTERNATIONAL STAFF RETIREMENT FUND FCP-SIF. RICHIEDENTE:NT GSI 0 PCT TREATY	64.651		F	F	F	F	F	F	F	F		F
ACCOUNT CLIT ILEN												
SCHOOL EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF OHIO	1.733.854		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER CAVAMAC ACTIONS INTERNATIONALES	325.026		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER DIVERSIFIED GROWTH FUND (CANADA)	3.446		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER DIVERSIFIED GROWTH PORTFOLIO. L.P. AGENTE:JPMCBN	98.053		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER DIVERSIFIED GROWTH TRUST AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	108.580		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER EUROPEAN ALPHA PLUS FUND AGENTE:JPMCBN	651.722		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER EUROPEAN FUND AGENTE:JPMCBN	4.329.310		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER EUROPEAN RECOVERY FUND AGENTE:JPMCBN	2.949.061		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER EUROPEAN SUSTAINABLE EQUITY FUND AGENTE:JPMCBN	518.920		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER GAIA AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	209.600		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER GLOBAL ACTIVE ALLOCATION FUND AGENTE:JPMCBN	195.030		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:JPMCBN	5.380.177		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER GLOBAL EQUITY INCOME FUND AGENTE:JPMCBN	1.761.369		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER GLOBAL VALUE FUND AGENTE:JPMCBN	394.396		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER INSTITUTIONAL POOLED FUNDS - ADVANCED GLOBAL EQUITY FUND AGENTE: HONGKONG/SHANGHAI BK	1.284.702		F	F	F	F	F	F	F	F		F
SCHRODER INSTITUTIONAL POOLED FUNDS AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	494.740		F	F	F	F	F	F	F	F		F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva di sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								
			Ordinaria								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
SCHRODER INTERNATIONAL MULTI-CAP VALUE TRUST AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	2.123.048	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHRODER INTERNATIONAL SELECTION FUND AGENTE:JP MORGAN SE LUX	35.374.097	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHRODER MANAGED BALANCED FUND AGENTE:JPMCBNA	368.655	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHRODER PENSION MANAGEMENT LIMITED AGENTE:JPMCBNA	251.222	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHRODER QEP GLOBAL ACTIVE VALUE FUND AGENTE:JPMCBNA	267.838	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHRODER REAL RETURN FUND AGENTE:JPMCBNA	604.894	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHRODER STRATEGIC GROWTH FUND AGENTE:JPMCBNA	81.352	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHRODER SUSTAINABLE GLOBAL CORE PIE FUND AGENTE:JPMCBNA	17.549	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHRODER SUSTAINABLE MULTI-FACTOR EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	1.354.500	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHUCO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	10.480	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHWAB FUNDAMENTAL INTERNATIONAL LARGE COMPANY INDEX ETF	13.258.893	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHWAB FUNDAMENTAL INTERNATIONAL LARGE COMPANY INDEX FUND RICHIEDENTE:CENY-SCHWAB FNDITL	2.694.563	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
INTEL IG CO IND											
SCHWAB INTERNATIONAL EQUITY ETF	28.745.829	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHWAB INTERNATIONAL INDEX FUND RICHIEDENTE:CENY-SCHWAB INTERNATIONAL INDEX FD	8.119.727	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHWAB INTERNATIONAL OPPORTUNITIES FUND	1.412.700	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCISJ ETHIQUE AGENTE:BNPP FRANCE	54.433	F	F	C	F	F	F	F	F	F	
SCOTIA DIVERSIFIED BALANCED FUND	600.473	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCOTIA INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND	28.778	F	F	C	F	F	F	F	F	F	
SCOTIA INTERNATIONAL EQUITY INDEX TRACKER ETF	206.281	F	F	C	F	F	F	F	F	F	
SCOTIA RESPONSIBLE INVESTING INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF	31.636	F	F	C	F	F	F	F	F	F	
SCOTS	27.317	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCOTTISH EQUITABLE MANAGED FUNDS LIMITED RICHIEDENTE:CBLDN S/A SCOTTISH EQUIT.15%	11.170.851	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCOTTISH EQUITABLE PLC RICHIEDENTE:CBLDN S/A SCOTTISH EQUIT.15%	10.322.448	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCOTTISH WIDOWS INV.SOLUTIONS FUNDS ICVC-FUNDAMENTAL INDEX GLOBAL EQUITY FUND	2.113.862	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCOTTISH WIDOWS INVESTMENT SOLUTIONS FUNDS ICVC - GLOBAL ENVIRONMENTAL SOLUTIONS FUND	62.423	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCOTTISH WIDOWS INVESTMENT SOLUTIONS FUNDS ICVC- EUROPEAN (EX UK)EQUITY FUND	2.134.935	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCOTTISH WIDOWS MANAGED INVESTMENT FUNDS ICVC-INTERNATIONAL EQUITY TRACKER FUND	56.136	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCOTTISH WIDOWS OVERSEAS GROWTHINVESTMENT FUNDS ICVC EUROPEANGROWTH FUND	718.409	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCOTTISH WIDOWS OVERSEAS GROWTHINVESTMENT FUNDS ICVC-EUROPEAN SELECT GROWTH FUND	1.929.735	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SDG FAMILYTRUST	4.616	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SE XUE FUND AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	1.292.562	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SEASONS SERIES TRUST SA MULTI-MANAGED INTERNATIONAL EQUITY PORTF	235.043	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SEB AKTIEFONDS	2.278.791	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SEB DYNAMISK AKTIEFOND AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	11.959.626	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SEB EUROCOMPANIES	576.053	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SEB EUROPAFOND AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	2.511.099	F	F	F	F	F	F	F	F	F	

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI								
		Totale								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Ordinaria								
		Straordinaria								
SEB EUROPAFONDS	784.168	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEB FD 3 - SEB GLOBAL EXPOSURE FUND AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	1.900.285	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEB FUND 1-SEB EUROPE EQUITY FUND AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	6.207.761	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEB FUND 3 - SEB PENSION FUND EXTRA AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	182.843	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEB FUND 3 - SEB PENSION FUND PLUS AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	361.656	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEB FUND 3-SEB PENSION FUND AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	1.574.989	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEB GENERATION PLUS	58.555	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEB GLOBAL AKTIEFOND AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	3.057.416	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEB STIFTELSEFOND UTLAND AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	969.254	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEB VARLDENFOND AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	5.642.195	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEEBYOND	117.875	F	F	C	F	F	F	F	F	F
SEGALL BRYANT HAMILL GLOBAL	142.716	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEI GLOBAL INVESTMENTS FUND PL	286.218	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEI GLOBAL MASTER FUND PLC	125.602	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEI INSTITUTIONAL INTERNATIONAL TRUST INTERNATIONAL EQUITY F AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.972.129	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEI INSTITUTIONAL INVESTMENTS TRUST - SCREENED WORLD EQUITY EX-US FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	86.036	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEI INSTITUTIONAL INVESTMENTS TRUST - WORLD EQUITY EX-US FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	2.705.642	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEI INVESTMENTS (EUROPE) LTD AGENTE:HSBC BANK PLC	23.329	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELECT INVESTMENT SERIES III SICAV AGENTE:JP MORGAN SE LUX	1.000.221	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELECTION EURO CLIMAT (JANVIER 2023)	243.410	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELECTION EURO CLIMAT (MAY2023)	225.452	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELECTION EURO CLIMAT (SEPTEMBRE 2022)	623.078	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELECTION EURO CLIMAT (SEPTEMBRE 2023)	199.802	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELECTION RENDITE PLUS	50.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELFFINANCING POSTSECONDARY EDUCATION FUND	10.112	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELIGSON AND CO EUROPE INDEX FUND RICHIEDENTE:CBLDN-SELIGSON & CO EUROPE INDEX FUND	1.063.847	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELLA SGR RUBRICA FPA EURORISPARMIO AZ. INTERNAZIONALE	262.210	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELLA SGR RUBRICA FPA EURORISPARMIO AZIONARIO EUROPA	260.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELLA SGR RUBRICA FPA EURORISPARMIO BILANCIATO	136.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELLA SGR RUBRICA INVESTIMENTI AZIONARI EUROPA	130.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELLA SGR RUBRICA INVESTIMENTI AZIONARI ITALIA	3.574.540	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELLA SGR RUBRICA INVESTIMENTI BILANCIATI ITALIA	339.590	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELLA SGR RUBRICA INVESTIMENTI SOSTENIBILI	58.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELLA SGR RUBRICA INVESTIMENTI STRATEGICI	70.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEMPRA ENERGY PENSION MASTER TRUST	139.540	F	F	C	F	F	F	F	F	F
SENTINEL INTERNATIONAL FUND RICHIEDENTE:NTIO NON TREATY CLIENTS	20.774	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

	Parziale	VOTAZIONI												
		Totale	Ordinaria									Straordinaria		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9			
NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI														
SENTINEL INTERNATIONAL TRUST RICHIEDENTE:NT0 NON TREATY CLIENTS	40.244	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SENTIX RISK RETURN -A-	12.560	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SENTIX RISK RETURN -M-	165.850	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEQUOIA FUND PARA GLBL	1.396	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SFPG INVEST LT	17.960	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SG ACTIONS ETATS-UNIS POCHE	197.816	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SG ACTIONS EURO RENDEMENT ISR	1.449.972	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SG ACTIONS FRANCE	987.728	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SG ACTIONS INTERNATIONALES	939.612	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SG ACTIONS INTERNATIONALES ISR	1.052.677	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SG ACTIONS MONDE	17.171	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SG DIVERSIFIE ISR PART 405	633.142	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SG DNCA ACTIONS EURO CLIMAT	162.727	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHARI CIMMARUSTIRALPH CIMMARUSTI JTEN	1.591	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHELL CANADA 2007 PENSION PLAN	17.853	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHELL FOUNDATION AGENTE:JPMCENA	97.022	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHELL NEDERLAND PENSIOENFONDS STICHTING	90.595	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHELL TRUST (BERMUDDA) LIMITED AS TRUSTEE OF THE SHELL INTERNATIONAL PENSION FUND AGENTE: JPMCENA	16.592	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHELL TRUST (BERMUDDA) LTD AS TRUSTEE OF THE SHELL OVERSEAS CONTRIBUTORY PENSION FUND AGENTE: JPMCENA	55.784	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHERIFFS PENSION AND RELIEF FUND	585.641	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHINKO GLOBAL EQUITY INDEX MOTHER FUND AGENTE:SUMITOMO MITSUI TRUS	2.581	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SICAV BNP EASY EURO STOXX 50 AGENTE:BNPP FRANCE	2.661.111	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SICAV MEDI ACTIONS	1.800.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIEMENS ABSOLUTE RETURN	154.234	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIEMENS BALANCED	373.586	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIEMENS DIVERSIFIED GROWTH	281.911	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIEMENS EMU EQUITIES	1.183.819	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIEMENS EUROINVEST AKTIEN	185.930	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIEMENS WELTINVEST AKTIEN	22.653	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIEMENS-FONDS SIEMENS-RENTE AGENTE:JPMCENA	1.629.346	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIENNA IRC ACTIONS AGENTE:BNPP FRANCE	1.761.721	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIIT - WORLD SELECT EQUITY FUND AGENTE:BNPP FRANCE	5.387	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SJOITUSRAHASTO UB EUROOPPA AI AGENTE:SKANDINA VISKA ENSKIL	30.700	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIMON FAMILYVENTURES IILP	7.575	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIMPLICITY HEDGED GLOBAL SHARE FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	404.068	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI																
			Ordinaria							Straordinaria									
			1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9
SIMPLICITY UNHEDGED GLOBAL SHARE FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	223.883		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIR DAVID TRENCH FUND FOR RECREATION	17.502		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIX CIRCLES INTERNATIONAL UNCONSTRAINED EQUITY FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	16.851.535		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIX CIRCLES MANAGED EQUITY PORTFOLIO INTERNATIONAL UNCONSTRAINED FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	5.815.385		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SK EUROPA	850.000		F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SK THEMEN	195.000		F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SLF LUX EQUITY GLOBAL HIGH	487.987		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SLF(LUX)- EQUITY ESG GLOBAL	654.365		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SLW PORTFOLIO LLC RICHIEDENTE:NT0 NON TREATY CLIENTS	40.157		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SMART FUTURE TRUST AGENTE:BNPP SIDNEY	237.202		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SOCIAL INSURANCE ORGANIZATION AGENTE:JPMCENA	175.638		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SOGECAP AP CLIMAT PAB	1.296.065		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SOGECAP PROTECTED EQUITIES	1.516.757		F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F
SOLIDARITES	110.540		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPA MANDATE BLACKROCK	492.465		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPARTAN GROUP TRUST FOR EMPLOYEE BENEFIT PLANS. RICHIEDENTE:NTC-SPARTAN GRP TR FOR EMP BEN	15.477.947		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EL																			
SPDR EURO STOXX 50 ETF	14.877.013		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F
SPDR MSCI ACWI EXUS ETF	883.897		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F
SPDR MSCI EAFE FOSSIL FUEL RESERVES FREE ETF	263.794		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F
SPDR MSCI EAFE STRATEGICFACTORSETF	524.991		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F
SPDR MSCI WORLD QUALITY MIX FUND	6.460		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F
SPDR MSCI WORLD STRATEGICFACTORS ETF	27.238		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F
SPDR PORTFOLIO DEVELOPED WORLD EXUS ETF	13.857.847		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F
SPDR PORTFOLIO EUROPE ETF	354.973		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F
SPDR PORTFOLIO MSCI GLOBAL STOCK MARKET ETF	151.281		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F
SPDR SP WORLD EX AUSTRALIA FUND	65.045		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F
SPM 2006-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	59.257		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPP GENERATION 40-TAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	5.319		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPP GENERATION 50-TAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	97.696		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPP GENERATION 60-TAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	307.281		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPP GENERATION 70-TAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	313.273		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPP GENERATION 80-TAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	45.146		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPP PENSION & FORSAKRING AB (PUBL) AGENTE:JP MORGAN SE LUX	43.905		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPRING625	241.788		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPW MULTI-MANAGER ICVC - SPW MULTI-MANAGER EUROPEAN EX UK EQUITY FUND	720.995		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI										Straordinaria			
		Ordinaria													
		Totale	1	2	3	4	5	6	7	8	9				
SSB FTSE RAFI DEVELOPED 1000 INDEX NONLENDING COMMON TRUST FUND	123.879	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSB MSCI ACWI EX USA IMI SCREENED NONLENDING COMMON TRUST FUND	438.992	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSB MSCI EUROPE SCREENED INDEX NONLENDING COMMON TRUST FUND	180.245	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSB MSCI ITALY INDEX SECURITIESLENDING COMMON TRUST FUND	10.839.917	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSGA MSCI ACWI EX-USA INDEX NON-LENDING DAILY TRUST	83.383	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSGA SPDR ETFs EUROPE I PUBLIC LIMITED COMPANY	3.127.329	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSGA SPDR ETFs EUROPE II PUBLIC LIMITED COMPANY	4.402.216	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SST GLOB ADV TAX EXEMPT RETIREMENT PLANS	66.188.662	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ST GEORGE S SOCIETY OF NEWYORK	1.362	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ST PF FYSIOTHERAPEUTEN UBS AM LTD	111.386	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ST PF GASUNIE - GLOBAL EQ MANDATE SSGA	604.795	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ST PFD PMA MANDATE BLACKROCK	179.460	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ST. MARY'S HEALTHCARE RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	4.707	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ST. PF VOOR DE ARCHITECTENBUREAU-DME SS	196.968	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ST.PF VOOR DE ARCHITECTENBUREAU-DME AMU	180.277	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STAFFORDSHIRE COUNTY COUNCIL PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	415.302	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STANDARD BANK OF SOUTH AFRICA LTD	1.186.949	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STANDARD LIFE INTERNATIONAL DESIGNATED ACTIVITY COMPANY AGENTE:HSBC BANK PLC	19.378	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STANISLAUS COUNTY EMPLOYEES' RETIREMENT ASSOCIATION RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	370.077	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STANLIB FUNDS LIMITED	229.707	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STAR FUND	14.458.072	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STAR PASTEUR	569.466	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF ALASKA RETIREMENT AND BENEFITS PLANS	3.982.654	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF CALIFORNIA SAVINGS PLUS PROGRAM MASTER TRUST AGENTE:JPMCBNA	2.851.168	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF IDAHO ENDOWMENT FUND INVESTMENT BOARD RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	331.231	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF MICHIGAN RETIREMENT SYSTEM	16.693	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF MINNESOTA	988.323	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF MINNESOTA	6.355.464	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF NEW JERSEY COMMON PENSION FUND D	6.715.803	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF NEW JERSEY STATE INVESTMENT COUNCIL AGENTE:JPMCBNA	5.903.968	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF WISCONSIN INVESTMENT BOARD	10.830.832	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF WYOMING AGENTE:JPMCBNA	1.025.898	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET CCF	179.064	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET CLIMATE ESG INTERNATIONAL EQUITY FUND	158.909	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET GLOBAL ADVISORS GROSS ROLL UP UNIT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 IEDU 0 PCT TREATY ACCOUNT	103.052	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.







## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTE E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								
			Ordinaria								Straordinaria
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
STOREBRAND GLOBAL PLUS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	1.643.928		F	F	F	F	F	F	F	F	F
STOREBRAND LIVORSIKRING AS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	1.032.690		F	F	F	F	F	F	F	F	F
STOREBRAND SICAV. RICHIEDENTE:NT GSI LUDU 0 PCT TREATY ACCOUNT	43.239		F	F	F	F	F	F	F	F	F
STRATEGIC GLOBAL BALANCED TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	6.158		F	F	F	F	F	F	F	F	F
STRATEGIC INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:JPMC/BNA	212.886		F	F	F	F	F	F	F	F	F
STRATEGIE EURO ISR	542.793		F	F	F	F	F	F	F	F	F
STRATEGY SICAV RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	32.921		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUBSIDIZED SCHOOLS PROVIDENT FUND	114.341		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUEBLA-FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	606.955		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUN LIFE ASSET MANAGEMENT FUNDS - SUN LIFE AM GLOBAL LOW CAR RICHIEDENTE:CBHK-CITITRUST LTD	37.908		F	F	F	F	F	F	F	F	F
ATF SUNLIFE/ELCI											
SUN LIFE GLOBAL DIVIDEND PRIVATE POOL RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	36.068		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST - SA INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO	641.270		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST SA BLACKROCK VCP GLOBAL MULTI ASSET PORT	145.540		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST SA JPM DIVERSIFIED BALANCED PORTFOLIO	33.502		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST SA JPMORGAN GLOBAL EQUITIES PORTFOLIO	280.121		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST-SA SCHRODERS VCP GLOBAL ALLOCATION PORT	16.666		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST-SA T. ROWE PRICE VCP BALANCED PORTFOLIO	391.204		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST-SA LEGGMASON TACTICAL OPPORTUNITIES PO	19.709		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST-SA TR.PRIC.-ASSET ALLOCATION GROWTHPORTF	185.924		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNFLOWER AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	48.692		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUPERANNUATION FUNDS MANAGEMENT CORPORATION OF SOUTH AUSTRAL RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY	112.475		F	F	F	F	F	F	F	F	F
ACCOUNT CLIENTS											
SUVA AGENTE:SIX SIS AG	3.570.467		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUWE-COFONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	250.000		F	F	A	F	F	F	F	F	F
SVCO III-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	650.000		F	F	A	F	F	F	F	F	F
SVS SANLAM EUROPEAN EQUITY FUND	213.056		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SW MITCHELL CAPITAL PLC. RICHIEDENTE:CBLDN SA CIFI SW MITCHELL CAPITAL P	783.960		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWEDBANK ROBUR ACCESS EDGE EUROPE	246.333		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWEDBANK ROBUR ACCESS EUROPA	2.657.361		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWEDBANK ROBUR ACCESS GLOBAL	3.240.414		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWEDBANK ROBUR TRANSFER 60	729.945		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWISS LIFE FUNDS LUX EQUITY	501.084		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWISSCANTO (LU) EQUITY FUND - SYSTEMATIC RESPONSIBLE EUROZON RICHIEDENTE:RBC SWISSCANTO (LU)	173.583		F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQUITY FUND											
SWISSCANTO (LU) EQUITY FUND - SYSTEMATIC RESPONSIBLE SELECTI RICHIEDENTE:RBC SWISSCANTO (LU)	216.202		F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQUITY FUND											

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTE/RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								
			Ordinaria								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND - RESPONSIBLE AMBITION (CHF) RICHIEDENTE:RBC SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND	71.135		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND - RESPONSIBLE AMBITION (EUR) RICHIEDENTE:RBC SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND	113.040		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND - RESPONSIBLE BALANCE (CHF) RICHIEDENTE:RBC SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND	198.955		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND - RESPONSIBLE BALANCE (EUR) RICHIEDENTE:RBC SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND	234.770		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND - RESPONSIBLE FOCUS (CHF) RICHIEDENTE:RBC SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND	82.221		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND - RESPONSIBLE SELECT (CHF) RICHIEDENTE:RBC SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND	76.873		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND - RESPONSIBLE SELECT (EUR) RICHIEDENTE:RBC SWISSCANTO (LU) PORTFOLIO FUND	180.581		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SYCOMORE FUND SICAV - SYCOMORE EUROPE HAPPY @ WORK AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	4.766.409		F	F	C	F	F	F	F	F	F
SYCOMORE FUND SICAV - SYCOMORE GLOBAL HAPPY @ WORK AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	660.709		F	F	C	F	F	F	F	F	F
SYCOMORE SELECTION RESPONSABLE AGENTE:BNPP FRANCE	5.889.998		F	F	C	F	F	F	F	F	F
SYCOMORE SOCIAL IMPACT AGENTE:BNPP FRANCE	1.807.220		F	F	C	F	F	F	F	F	F
SYMMETRY PANORAMIC GLOBAL EQUITY FUND	227.211		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SYMMETRY PANORAMIC INTERNATIONAL EQUITY FUND	375.784		F	F	F	F	F	F	F	F	F
SYNERGIE - ACTIONS EUROPE (EX-CH) - A AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	1.104.927		F	F	C	F	F	F	F	F	F
SYNERGIE - ACTIONS EUROPE (EX-CH) - B AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	1.179.587		F	F	C	F	F	F	F	F	F
SYNERGIE - ACTIONS GLOBALES TARGETNETZERO AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	53.599		F	F	C	F	F	F	F	F	F
SYNERGIE ACTIONS MONDE (EX-SUISSE) INDEXEES AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	50.471		F	F	C	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE BALANCED FUND, INC. AGENTE:JPMCBNA	1.338.922		F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE EUROPEAN STOCK FUND AGENTE:JPMCBNA	4.291.409		F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE FOREIGN INVESTMENT, INC AGENTE:JPMCBNA	25.760		F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE FUNDS B SICAV AGENTE:JP MORGAN SE LUX	223.705		F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE FUNDS OEIC - CONTINENTAL EUROPEAN EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	26.552		F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE FUNDS OEIC - GLOBAL VALUE EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	6.866		F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE FUNDS SICAV AGENTE:JP MORGAN SE LUX	2.247.067		F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE GLOBAL ALLOCATION FUND	208.588		F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE GLOBAL VALUE EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	365.808		F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTEGRATED GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	37.467		F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL CORE EQUITY TRUST AGENTE:JPMCBNA	22.659.691		F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL EQUITY ETF	175.933		F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	838.258		F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL EQUITY INDEX TRUST AGENTE:JPMCBNA	1.606.903		F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								Straordinaria	
			1	2	3	4	5	6	7	8		
T. ROWE PRICE MODERATE ALLOCATION PORTFOLIO AGENTE:JPMCBNA	38.740		F	F	F	F	F	F	F	F		F
T. ROWE PRICE OVERSEAS STOCK FUND AGENTE:JPMCBNA	38.776.616		F	F	F	F	F	F	F	F		F
T. ROWE PRICE RETIREMENT HYBRID TRUST AGENTE:JPMCBNA	1.935.348		F	F	F	F	F	F	F	F		F
T. ROWE PRICE SPECTRUM CONSERVATIVE ALLOCATION FUND AGENTE:JPMCBNA	295.029		F	F	F	F	F	F	F	F		F
T. ROWE PRICE SPECTRUM MODERATE ALLOCATION FUND AGENTE:JPMCBNA	435.479		F	F	F	F	F	F	F	F		F
T. ROWE PRICE SPECTRUM MODERATE GROWTH ALLOCATION FUND AGENTE:JPMCBNA	916.092		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TACS NON US EQUITY CORE MARKET CONTINUOUS LLC	202.805		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TAIWAN COOPERATIVE BANK MST CUST SCHRODER ALL CYCLE GROWTH FND	63.845		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TALCOTT RESOLUTION LIFE INSURANCE COMPANY	134.821		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TANCREDE ALLOCATION GLOBALE	66.310		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TANGERINE BALANCED GROWTH PORTFOLIO	228.816		F	F	C	F	F	F	F	F		F
TANGERINE BALANCED INCOME PORTFOLIO	22.564		F	F	C	F	F	F	F	F		F
TANGERINE BALANCED PORTFOLIO	171.049		F	F	C	F	F	F	F	F		F
TANGERINE EQUITY GROWTH PORTFOLIO	296.828		F	F	C	F	F	F	F	F		F
TCORPIM DEVELOPED MARKETS EQUITIES (HEDGED) FUND AGENTE:JPMCBNA	658.675		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TCORPIM DEVELOPED MARKETS EQUITIES (SOVEREIGN INVESTOR - HEDGED) FUND AGENTE:JPMCBNA	2.207.827		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TD EMERALD INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND	2.850.259		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TD EMERALD LOW CARBON GLOBAL EQUITY INDEX POOLED FUND TRUST	18.725		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TD EUROPEAN INDEX FUND	88.875		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TD INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF	988.237		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TEACHER RETIREMENT SYSTEM OF TEXAS	16.970.554		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TEACHERS RETIREMENT ALLOWANCES FUND	121.429		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TEACHERS RETIREMENT SYSTEM OF GEORGIA AGENTE:JPMCBNA	8.517.092		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TEACHERS RETIREMENT SYSTEM OF LOUISIANA	96.800		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TEACHERS' RETIREMENT SYSTEM OF OKLAHOMA RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	1.924.825		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TEACHERS' RETIREMENT SYSTEM OF THE CITY OF NEW YORK AGENTE:JPMCBNA	2.574.621		A	F	F	F	F	F	F	F		F
TEACHERS' RETIREMENT SYSTEM OF THE STATE OF ILLINOIS	1.409.097		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TED AND LORISAMUELS FAMILY TRUST	7.690		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TELSTRA SUPERANNUATION SCHEME AGENTE:JPMCBNA	349.764		F	F	C	F	F	F	F	F		F
TEMPERANTIA FI	35.000		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TENNESSEE CONSOLIDATED RETIREMENT SYSTEM	2.793.917		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TERESA L MCGRATH REVOCABLE TRUST	6.424		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TEXCO PLC PENSION SCHEME RICHIEDENTE:NT0 UK RESIDENTS ACCOUNT LE	1.559.871		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TEXAS PERMANENT SCHOOL FUND CORPORATION	3.360.223		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TEXAS UTILITIES QUAL NDT PARTNERSHIP	104.554		F	F	F	F	F	F	F	F		F
TF-EQUITY AGENTE:JP MORGAN SE LUX	4.823.232		F	F	F	F	F	F	F	F		F
THALASSA N76	14.342		F	F	F	F	F	F	F	F		F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTIE RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria
		Totale	Ordinaria								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
THALES AVS FRANCE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	17.312	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE AB PORTFOLIOS AB ALL MARKET TOTAL RETURN PORTFOLIO	18.951	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE ARCHDIOCESE OF HARTFORD INVESTMENT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	7.689	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE ARROWSTREET COMMON CONTRACTUAL FUND	2.996.666	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE ASSOCIATED BRITISH FOODS PENSION SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	525.839	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF KOREA	16.837	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF KOREA	13.426	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF NEW YORK MELLON EMPLOYEE BENEFIT COLLECTIVE INV	2.844.804	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF NEW YORK MELLON EMPLOYEE BENEFIT COLLECTIVE INVESTMENT FUND PLAN	6.754.419	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF NEW YORK MELLON INTERNATIONAL LIMITE	1.274.849	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BARCLAYS BANK UK RETIREMENTFUND	147.477	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BAYARD GLOBAL HIGH DIVIDEND YIELD FUND LP AGENTE:BNPP LONDON	1.680.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BOARD OF MANAGEMENT OF THE CHINESE PERMANENT CEMETERIES RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	8.835	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BOARD OF PENSIONS OF THE PRESBYTERIAN CHURCH USA	766.909	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BOARD OF THE PENSION PROTECTION FUND RENAISSANCE RICHIEDENTE:NT NT0 UK RESIDENTS ACCOUNT IE	6.146.906	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F
THE BOEING COMPANY EMPLOYEE SAVINGS PLANS MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	2.380.833	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BUNTING FAMILY VI SOCIALLY RESPONSIBLE LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	35.235	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE CALIFORNIA WELLNESS FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	44.986	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE CHANCELLOR, MASTERS AND SCHOLARS OF THE UNIVERSITY OF CAMBRIDGE AGENTE:JPMCBNA	87.521	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
THE CHERYL DDUFFIELDTRUST	9.768	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE COLORADO HEALTH FOUNDATION	100.139	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE COMMONWEALTH FUND	10.532	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE DAVID ADUFFIELD TRUST	37.385	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE DFA INTERNATIONAL VALUE SERIESA RICHIEDENTE:CENY SA DFA-INTL VALUE SERIES TREATY TAX C	1.174.254	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE DIRECTORS OF THE CHINESE YOUNG MEN'S CHRISTIAN ASSOCIATI RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	50.762	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE ESB PENSION FUND	439.394	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE EUROPEAN EQUITY FUND, INC AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	309.588	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE GLENMEDE FUND,INC.- QUANTITATIVE INTERNATIONAL EQUITY PORTFOLIO	120.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE GREATER MANCHESTER PENSION FUND. RICHIEDENTE:NT NTC-TMBC AS THE ADMIN AUTH	897.661	F	F	C	A	F	C	F	C	F	F
THE HARRY L. BRADLEY JR. TRUSTS MASTER INVESTMENT PARTNERSHI RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	122.896	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE HARTFORD ROMAN CATHOLIC DIOCESAN CORPORATION RETIREMENT RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	20.605	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE HEALTH FOUNDATION. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	1.133.934	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTE RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								Straordinaria	
			1	2	3	4	5	6	7	8		
THE HEARST CORPORATION MASTER TRUST FOR PENSION AND PROFIT SH	330.249		F	F	F	F	F	F	F			F
THE HKSAR GOVERNMENT SCHOLARSHIP FUND	8.690		F	F	F	F	F	F	F			F
THE INCUBATION FUND LTD	2.460		F	F	F	F	F	F	F			F
THE JBUT MASTER INVESTMENT PARTNERSHIP LLP C/O JACOBUS WEALTH MANAGEMENT RICHIEDEENTE:NT NTO NON TREATY CLIENTS	369.739		F	F	F	F	F	F	F			F
THE KOWLOON MOTOR BUS COMPANY (1933) LIMITED DAILY RATED EMPLOYEES RETIREMENT FUND SCHEME AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	14.292		F	F	F	F	F	F	F			F
THE LF ACCESS POOL AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME RICHIEDEENTE:NTC-W5 ACCESS POOL AUTH CONTRA SCH	381.930		F	F	F	F	F	F	F			F
THE MANUFACTURERS LIFE INSURANCE COMPANY	443.352		F	F	F	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD RE: HITACHI FOREIGN EQUITY INDEX MOTHER FUND	326.568		F	F	C	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD. RE: MANULIFE INTERNATIONAL EQUITY INDEX MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	22.429		F	F	F	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD. RE: NISSAY FOREIGN EQUITY INDEX MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.519.769		F	F	F	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD. RE:DL INTERNATIONAL EQUITY ACTIVE FUND FOR QUALIFIED INSTITUTIONAL INVESTORS AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	116.111		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:JPMCBNA	11.800		F	F	F	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR FEDERATION OF NATIONAL PUBLIC SERVICE PERSONNEL MUTUAL AID ASSOCIATI AGENTE:JPMCBNA	40.096		F	F	F	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR FEDERATION OF NATIONAL PUBLIC SERVICE PERSONNEL MUTUAL AID ASSOCIATI AGENTE:JPMCBNA	1.104.902		F	F	C	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR ORGANIZATION FOR WORKERS' RETIREMENT ALLOWANCE MUTUAL AID 400021893 AGENTE:JPMCBNA	434.726		F	F	F	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR ORGANIZATION FOR WORKERS' RETIREMENT ALLOWANCE MUTUAL AID 400021974 AGENTE:JPMCBNA	200.582		F	F	F	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR ORGANIZATION FOR WORKERS' RETIREMENT ALLOWANCE MUTUAL AID 400025501 AGENTE:JPMCBNA	197.952		F	F	F	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: MSCI-KOKUSAI INDEX MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	7.069		F	F	F	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: MTEJ400025521 AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	46.063		F	F	C	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: MUTB400021492 AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	272.410		F	F	C	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: MUTB400021536 AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	959.613		F	F	C	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: NISSAY RISK CONTROLLED BALANCE MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	299.843		F	F	F	F	F	F	F			F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: NISSAY STABILIZED INCOME MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	38.150		F	F	F	F	F	F	F			F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



Intesa Sanpaolo S.p.A. Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 24/04/2024

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI										Straordinaria	
			Ordinaria											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9			
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: NZAM EURO STOXX (JPY HEDGED) (PRIVATELY PLACED INVESTMENT TRUST) AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.534.523		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: TMA GLOBAL EQUITY INDEX MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	385.474		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MINDEROO FOUNDATION TRUST RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY/NON TREATY TAX C	67.692		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MISSOURI FOUNDATION FOR HEALTH RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	57.238		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MONETARY AUTHORITY OF SINGAPORE	1.436.063		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MONETARY AUTHORITY OF SINGAPORE	3.280.436		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MONETARY AUTHORITY OF SINGAPORE MAS	22.300		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NATIONAL BANK OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN RICHIEDENTE:CBLDN-NAT BANK OF KAZ-JSC UAPP AGENTE:JPMCBNA	67.931		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NATIONAL FARMERS UNION MUTUAL INSURANCE SOCIETY LIMITED-UNIT LINKED PENSION AGENTE:JPMCBNA	290.594		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NATIONAL FARMERS UNION MUTUAL INSURANCE SOCIETY LTD AGENTE:JPMCBNA	734.216		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NEMOURS FOUNDATION PENSION PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	15.795		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NEW MILLENNIUM TECHNOLOGY HOLDIN MORGAN & MORGAN BUILDING AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	30.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NFM MUTUAL OEIC	152.020		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NOMURA TRUST AND BANKING C	4.691		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NOMURA TRUST AND BANKING CO., LTD. AS THE TRUSTEE OF DEUTSCHE EUROSTAR OPEN	45.000		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE PETROLEUM STUDIES AND RESEARCH CENTER ENDOWMENT TRUST AGENTE:JPMCBNA	12.483		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE PRUDENTIAL INSURANCE COMPANY OF AMERICA	518.241		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE PRUDENTIAL SERIES FUND PSF PGIM 50 BALANCED PORTFOLIO	29.780		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE PRUDENTIAL SERIES FUND PSF PGIM FLEXIBLE MANAGED PORT	53.810		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	3.495.105		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE REGENTS OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA	336.897		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE SAMUELS 2019GST DESCENDANTSTRUST	7.758		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE SAUVAGE FAMILY TRUST	5.201		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE SEVENTH SWEDISH NATIONAL PENSION FUND AP 7 EQUITY FUND	9.471.678		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE SOUTHERN COMPANY SYSTEM MASTER RETIREMENT TRUST AGENTE:JPMCBNA	521.471		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE STARKEY LIVING TRUST	3.979		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE STATE OF CONNECTICUT, ACTING THROUGH ITS TREASURER	3.158.439		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE STATE OF NEVADA	43.792		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE TRAVELERS PENSION PLAN AGENTE:JPMCBNA	254.361		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE TRUSTEES OF THE HENRY SMITH CHARITY RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	270.580		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE UNITE PENSION SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	133.838		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE UNIVERSITY COURT OF THE UNIVERSITY OF GLASGOW	176.784		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE WAGENER FAMILYTRUST UAD 12 27 94 SHAW WAGENER ANDEBO	32.783		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.





## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria
		Totale	1	2	3	4	5	6	7	8	
TMI 2 SOLUTIONS TAX QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING TRUST	33.034	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TOCQUEVILLE DIVIDENDE ISR	500.000	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
TOCQUEVILLE FINANCE ISR	357.000	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
TOCQUEVILLE SILVER AGE ISR	3.055.115	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
TOCQUEVILLE VALUE EURO ISR	9.593.413	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
TOCQUEVILLE VALUE EUROPE ISR	2.993.113	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
TODD AND TATIANAJAMES FAMILY TRUST	5.190	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TONI ACTIONS ISR 100	537.238	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
TOTAL INTERNATIONAL EX U.S. INDEX MASTER PORTFOLIO OF MASTER INV	1.038.079	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TOTAL ENERGIES ACTIONS EUROPEENNES AGENTE:BNPP FRANCE	3.961.015	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TOTAL ENERGIES DIVERSIFIE EQUILIBRE ET SOLIDAIRE	812.797	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
TOUCHSTONE ETF TRUST TOUCHSTONE DYNAMIC INTERNATIONAL	392.979	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRADITIONSFONDS 1872 AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	47.679	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
TRANSAMERICA INTERNATIONAL EQUITY INDEX VP	75.599	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
TRANSAMERICA INTERNATIONAL STOCK	1.217.453	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRANSAMERICA MORGAN STANLEY GLOBAL ALLOCATION VP	610.249	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TREA ASSET MANAGEMENT SGHC S A	183.074	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TREASURER OF THE STATE OF NORTH CAROLINA EQUITY INVESTMENT	3.492.259	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRINITY COLLEGE CAMBRIDGE AGENTE:JPMCBNA	349.494	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
TRPH CORPORATION AGENTE:JPMCBNA	9.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 10	620.856	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGENTE:MIZUHO TRUST BKG-LUX											
TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 21	77.522	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGENTE:MIZUHO TRUST BKG-LUX											
TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 3	1.000.512	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGENTE:MIZUHO TRUST BKG-LUX											
TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 4	105.529	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGENTE:MIZUHO TRUST BKG-LUX											
TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 8	49.577	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGENTE:MIZUHO TRUST BKG-LUX											
TRUST I AB GLOBAL DYNAMIC ALLOCATION PORTFOLIO											
TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLAN(S) FOR CERTAIN BELLSOUTH RICHIEDENTE:NT 15% TREATY	577.198	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ACCOUNT CLIE	69.531	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TSGX SOLACT ESG TBACO EX UNHG(3387) RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	93.199	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
TURICUM - AKTIEN - UND IMMOBILIENWERTSCHRIFTEN AGENTE:PICITET & CIE	1.193.185	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F
TWELVE CAPITAL UCITS ICAV TWELVE GKB CLIMATE ACTION EQUITY FUND AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	29.657	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TWO SIGMA INTERNATIONAL CORE RICHIEDENTE:CBNY SA TWO SIGMA INT CORE PORTFOLI	76	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TWU SUPERANNUATION FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	137.044	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F

Pagina 96

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.



## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI										Straordinaria
		Totale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
UBS FUND MANAGEMENT(LUXEMBOURG) SA RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	8.930.323	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS GLOBAL EQUITY CLIMATE TRANSITION FUND AGENTE:JPMCBA	4.054.689	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS LUX FUND SOLUTIONS	17.412.443	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UFF ALLOCATION EQUILIBRE	403.676	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UII	126.480	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UI-E AGENTE:JPMCBA	507.976	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UI-FONDS BAV RBI AKTIEN AGENTE:JPMCBA	2.351.907	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UI-NSNPT-BAP-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	19.645	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UI-PAVO-100 AGENTE:JPMCBA	3.705.957	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UMR SELECT EUROPE RI	792.661	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIDIVIDENDENASS AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	2.049.293	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIDYNAMICFONDS: EUROPA AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	2.397.187	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIFIED ACCUMULATIVE PENSION FUND JOINT STOCK COMPANY RICHIEDENTE:CBLDN-NAT BANK OF KAZ-JSC UAFB	787.577	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIGEST, S.G.I.L.C., S.A.U.	665.625	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNINSTITUTIONAL KONSERVATIV NACHHALTIG AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	100.512	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNINACHHALTIG AKTIEN EUROPA AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	7.633.653	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNION INVESTMENT INSTITUTIONAL GMBH	1.970.100	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNION INVESTMENT PRIVATFONDS GMBH	25.074.165	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNISUPER AGENTE:BNPP SIDNEY	3.148.139	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNITED CHURCH FUNDS INC	175.080	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNITED NATIONS JOINT STAFF PENSION FUND. RICHIEDENTE:NT UNITED NATIONS JOINT STAFF RELIEF AND W	7.414.500	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNITED NATIONS RELIEF AND WORKS AGENCY FOR PALESTINE REFUGEE RICHIEDENTE:NT UNITED NATIONS	67.159	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNITED SERVICES AUTOMOBILE ASSOCIATION RICHIEDENTE:NT UNITED SERVICES AUTOMOBILE	194.245	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVALUEFONDS: EUROPA AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	1.345.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERS CNP 1	411.498	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL IMW	108.588	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVEST SICAV	14.157.923	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GESELLSCHAFT MBH FOR KFPT UNIVERSAL FONDS	538.452	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF INVESCO EUROPA CORE AKTIENFONDS	303.467	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF INVESCO GLOBAL DYNAMIK FONDS	5.529	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF INVESCO UMWELT UND NACHHALTIGKEITS FONDS	37.701	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF AEKSAAR MASTERFONDS	171.816	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GMBH	65.888	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GMBH FOR UIFONDS AKTIEN EUROPE	570.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI										Straordinaria		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9				
UNIVERSAL KMSF FONDS	13.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH AGENTE:HSBC CONTINENTAL EUR	8.812.084		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH FOR ARBOR I UI	357.433		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH FOR FINREON SGK CARBON FOCUS	81.201		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH FOR SAARSCHLEIFE-FONDS	49.089		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH FOR UI-ELKB-FONDS 2	29.447		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH FOR UI-ELKB-FONDS 3	288.520		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF ARSD-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	290.816		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF BAYVK AI-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	4.232.101		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF BHI 12 UNIVERSALFONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	11.130		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF BROCKEN-UI-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	358.425		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF COLUMBUS FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	548.205		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF COMMERZBANK FLEXIBLE ALLOCATION EUROLAND AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	864.183		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF CPP-UI-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	90.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF EPOTIF MASTERFONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	208.294		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF FEHO-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	600.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF HMT EURO AKTIEN PROTECT 90 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	281.261		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF HMT EURO AKTIEN PROTECT 95 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	50.144		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF HMT EURO AKTIEN VOLCONTROL AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	198.839		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF MS-B HAUPTFONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	814.509		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF UNIVERSAL-OCO AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	311.787		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF VE-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	3.285.481		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF VSTBH-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	42.492		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF WMB-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	23.268		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH W/MASTER VANR FRA SEGM.MASTER VANR-FI-AKTIEN AGENTE:JP MORGAN SE IUDX	376.445		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva di sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH W/SAL-UNIVERSAL-FONDS SEGMENT (UI491401) AGENTE:JP MORGAN SE LUX	250.580	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH W/ZEIT-UNIVERSAL-FONDS W/SEGMENT AKTIEN EUROPA DWS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	430.000	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSALINVESTMENTGESELLSCHAFTMBH FOR CTWI I UI	46.108	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSALINVESTMENTGESELLSCHAFTMBH FOR PROUIFONDS SAA	1.355.058	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSALINVESTMENTGESELLSCHAFTMBH FOR SRV100	20.200	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK FUND - CMI CONTINENTAL EURO RICHIEDENTE:RBC UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK	1.291.424	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSITIES SUPERANNUATION SCHEME AGENTE:JPMCENA	1.257.618	C F F F F F F F F F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSITY OF NOTRE DAME DU LAC	328.721	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
US LEGACY INCOME COMMON TRUST FUND	311.850	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
USAA CASUALTY INSURANCE COMPANY RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	122.448	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
USAA GENERAL INDEMNITY COMPANY RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	144.350	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UTAH STATE RETIREMENT SYSTEMS RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	1.910.907	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VALERIA VICTRIX INVERSIONES SICAV SA	42.308	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VALIC COMPANY I - INTERNATIONAL SOCIALLY RESPONSIBLE FUNDK	438.334	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VALIC COMPANY I GLOBAL STRATEGY FUND	49.482	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VALIC COMPANY I INTERNATIONAL EQUITIES INDEX FUND	1.575.339	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANECK ETFS N.V.	3.705.765	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANECK MSCI INTERNATIONAL VALUEETF	230.982	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD DEVELOPED MARKETS INDEX FUND	133.859.399	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD ESG DEVELOPED WORLD ALL CAP EQ INDEX FND UK	368.055	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD ESG INTERNATIONAL STOCK ETF AGENTE:JPMCENA	2.698.248	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD ETHICALLY CONSCIOUS INTERNATIONAL SHARES INDEX FUND AGENTE:JPMCENA	447.296	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD EUROPEAN STOCK INDEX FUND	33.304.565	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FIDUCIARY TRUST COMPANY DEVELOPED MARKETS INDEX TRUST	2.500.302	F F F F F F F F 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:JPMCENA	15.138.195	F F F F F F F F 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:JPMCENA	107.511.520	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FTSE ALL WORLD EX US INDEX FUND	32.362.895	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FTSE DEVELOPED AU CAPEX NORTH AMERICA INDEX ETF	2.378.036	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FTSE DEVELOPED EUROPE ALL CAP INDEX ETF	173.674	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FTSE DEVELOPED EX NORTH AMERICA HIGH DIVIDEND YIELD IND	200.427	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FUNDS PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	20.417.396	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD GLOBAL DIVIDEND FUND	93.702	F F F F F F F F F F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI								
			Ordinaria								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
VANGUARD GLOBAL MOMENTUM FACTORETF	48.273		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD GLOBAL VALUE EQUITY FUND AGENTE:JPMCEN	254.764		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD GLOBAL VALUE FACTOR ETF	111.444		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTERNATIONAL SHARES INDEX FUND AGENTE:JPMCEN	5.490.375		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTERNATIONAL SHARES SELECT EXCLUSIONS INDEX FUND AGENTE:JPMCEN	326.123		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTL HIGH DIV YLD INDEX FD	9.759.955		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENT SERIES PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	16.392.286		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS COMMON CONTR FD - VANGUARD FTSE DEV EUR EX UK CCF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	372.348		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS COMMON CONTRACTUAL FD/VANG FTSE DEVELOPED WRLD CMMN CONT FD AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	276.260		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS COMMON CONTRACTUAL FD/VANG FTSE DVLFPD WRLD EX UK CMN CNT FD AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	348.639		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS ICVC-VANGUARD FTSE DEVELOPED WOR LD EX - U.K. EQUITY INDEX FUND	4.794.026		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS II CCF - VANGUARD SRI FTSE DEVELOPED WORLD II (B) CCF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	631.242		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS II CCF-VANGUARD SRI FTSE DEVELOPED WORLD II CCF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	293.185		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS II CCF/VANGUARD SRI FTSE DEVELOPED EUROPE II CCF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	344.565		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD TOTAL INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND AGENTE:JPMCEN	221.662.674		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD TOTAL WORLD STOCK INDEX FUND	9.376.450		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANTAGETRUST III MASTER COLLECTIVE INVESTMENT FUNDS TRUST AGENTE:JPMCEN	3.730.940		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VARIABLE INSURANCE PRODUCTS FUND II: INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	327.936		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VARIOPARTNER SICAV - 3-ALPHA DIVERSIFIER EQUITIES EUROPE RICHIEDENTE:RBC VARIOPARTNER SICAV	515.121		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VARMA MUTUAL PENSION INSURANCE COMPANY RICHIEDENTE:NT0 1.2% TREATY ACCOUNT LEN	3.746.900		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VBV VK AKTIEN OPPORTUNITIES ESG FONDS SEG 2 RICHIEDENTE:EGB / ERSTE ASSET MANAGEMENT /	513.500		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VEBA PARTNERSHIP N L P	73.738		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VELLIV, PENSION & LIVSFORSIKRING A/S AGENTE:JP MORGAN SE LUX	34.803		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET EQUINOR AKSJER EUROPA AGENTE:JP MORGAN SE LUX	514.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET KLP AKSJEUROPA INDEKS. RICHIEDENTE:NT GSI 0 PCT TREATY ACCOUNT CLT LEN	722.750		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET KLP AKSJEGLOBAL INDEKS RICHIEDENTE:NT GSI 0 PCT TREATY ACCOUNT CLT LEN	2.751.244		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET KRON INDEKS GLOBAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	162.567		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET STOREBRAND GLOBAL ESG AGENTE:JP MORGAN SE LUX	827.850		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET STOREBRAND GLOBAL ESG PLUS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	554.348		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET STOREBRAND GLOBAL INDEKS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	722.172		F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET STOREBRAND INDEKS ALLE MARKEDER AGENTE:JP MORGAN SE LUX	265.645		F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTE/RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI										Straordinaria
		Ordinaria										
		Totale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
VERIZON MASTER SAVINGS TRUST	2.445.700	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERMOEGENSFONDS HUK WELT FONDS	130.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERMOEGENSFONDS-VRK EHTIK FONDS BAYERN	48.800	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERMONT PENSION INVESTMENT COMMISSION AGENTE:JPMCNA	38.915	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERTI ASEGURADORA COMPANIA DE SEGUROS Y REASEGUROS SA AGENTE:BNPP SA ESPANA	83.609	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERTI ASSICURAZIONI SPA AGENTE:BNPP SA ESPANA	361.047	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERTI VERSICHERUNG AG AGENTE:BNPP SA ESPANA	634.589	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VF (LUX) - VALIANT EUROPE EQUITIES	259.998	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VG V POOLFONDS PAI AGENTE:JP MORGAN SE LUX	440.792	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIA SMART-EQUITY EUROPE	129.429	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIA SMART-EQUITY WORLD	85.423	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VICTORY MARKET NEUTRAL INCOME FUND RICHIEDENTE:CBNY-COMPASS MKT NTRL INC FD	2.195.316	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VICTORY SHARES DEVELOPED ENHANCED VOLATILITY WTD INDEX ETF. RICHIEDENTE:CBNY-VICT CEMP DEV EN VOL ETF	25.259	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VICTORY SHARES INTERNATIONAL HIGH DIV VOLATILITY WTD INDEX ETF RICHIEDENTE:CBNY SA VICT CEMP INTL EI DIV VOL ETF	57.696	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VICTORY SHARES INTERNATIONAL VALUE MOMENTUM ETF RICHIEDENTE:CBNY-VICSH USA MSCI INTL VM	485.499	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VICTORY SHARES INTERNATIONAL VOLATILITY WTD INDEX ETF. RICHIEDENTE:CBNY-VICT CEMP INTL VOL WTD ETF	63.592	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIDA CAIXA, S.A.	17.612.020	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIF ICVC VANGUARD FTSE DEVELOPED EUROPE EXUK EQUITY INDEX FUND	9.091.650	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIF ICVC VANGUARD FTSE GLOBAL ALL CAP INDEX FUND	857.877	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIF ICVC VANGUARD GLOBAL EQUITY INCOME FUND	179.973	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIKING GLOBAL EQUITIES II LP. RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	3.965.912	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIKING GLOBAL EQUITIES MASTER LTD. RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	197.436.615	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIKING GLOBAL OPPORTUNITIES LIQUID PORTFOLIO SUB MASTER LP	34.197.173	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIKING GLOBAL OPPORTUNITIES LIQUID PORTFOLIO SUB-MASTER LPOPL MASTER LP C/O VIKING GLO PERFORMANCE LLC RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	519.676	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIKING LONG FUND MASTER LTD. RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	67.530.849	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VILLIERS ACTIONS EUROPE AGI AGENTE:BNPP FRANCE	7.000.000	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
VILLIERS ALTO	218.180	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VILLIERS DIAPASON	289.358	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VINVA INTERNATIONAL EQUITY ALPHA EXTENSION FUND AGENTE:JPMCBNA	251.806	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VINVA INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	116.887	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIRGINIA RETIREMENT SYSTEM	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIRTUS WMC INTERNATIONAL DIVIDEND ETF	33.940	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VITASOY INTERNATIONAL HOLDINGS LIMITED DEFINED BENEFIT SCHEME AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI	2.277	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.





ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI									Straordinaria		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9			
BK														
VIVACCIO ISR ACTIONS	2.665.628		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VNL LP	1.510		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOLKSWAGEN	37.546		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOYA BALANCED INCOME PORTFOLIO	31.612		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOYA BALANCED PORTFOLIO	47.491		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOYA GLOBAL ADVANTAGE AND PREMIUM OPPORTUNITY FUND	263.741		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOYA GLOBAL EQUITY DIVIDEND AND PREMIUM OPPORTUNITY FUND	804.507		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOYA GLOBAL EQUITY FUND	422.611		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOYA GLOBAL HIGH DIVIDEND LOW VOLATILITY PORTFOLIO	858.799		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOYA INTERNATIONAL HIGH DIVIDEND LOW VOLATILITY FUND	11.496		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOYA INTERNATIONAL HIGH DIVIDEND LOW VOLATILITY PORTFOLIO	1.085.860		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOYA INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO	1.008.418		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOYA MUTLI MANAGER INTERNATIONAL FACTORS FUND	292.442		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOYA VACS INDEX SERIES I PORTFOLIO	1.377.223		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VPV-SPEZIAL AMUNDI	32.370		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VWLAKH MASTER AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	597.500		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
W A FICKLING JR WEALTH PRES TR	670		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WALLON	567.121		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WALTON - POCHE ACTION	319.472		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WASHINGTON STATE INVESTMENT BOARD	5.903.456		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WASHINGTON STATE INVESTMENT BOARD	3.434.716		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WATER AND POWER EMPLOYEES' RETIREMENT PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	1.876.349		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WAVE TOTAL RETURN FONDS	173.293		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WEB TRUST NUMBER ONE	8.092		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WEALINS SA RICHIEDENTE:UBS AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT	50.865		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WELLINGTON MANAGEMENT COMPANY LLP WELLINGTON TRUST COMPANY N RICHIEDENTE:CGMI PB	13.700		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTOMER ACCOUNT														
WELLINGTON MANAGEMENT FUNDS (IRELAND) PLC	34.829		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WELLS FARGO INTERNATIONAL GROWTH PORTFOLIO	332.045		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WESTPATH FUNDS TRUST	1.512.285		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WEST YORKSHIRE PENSION FUND RICHIEDENTE:NTC - WEST YORKSHIRE PENSIO	3.709.962		F	F	C	A	F	C	F	C	F	C	F	C
WESTPAC WHOLESALE INTERNATIONAL SHARE NO.3 TRUST AGENTE:JPMCBA	154.694		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WESTPAC WHOLESALE INTERNATIONAL SHARE NO.2 TRUST AGENTE:JPMCBA	445.507		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WFA WF CLEARING SVCS FBO CUST 320043	39.630		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WHEELS COMMON INVESTMENT FUND. RICHIEDENTE:NT NT0 UK CIF CLIENTS ACCOUNT	48.519		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WHHFOUNDATION	6.492		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:  
 1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria
		Totale	Ordinaria								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
WHOD- LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	33.039	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WHOLESALE SRI INTERNATIONAL CORE EQUITIES AGENTE:JPMCENA	17.079	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WICHITA RETIREMENT SYSTEMS	371.603	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WIF-DWS QI EURO SHT EXT AGENTE:NOMURA BK SA LUXEMB	85.388	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
WIF-EUROPE DISCOVERY FUND AGENTE:NOMURA BK SA LUXEMB	629.019	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WIF-EUROPE OPPORTUNITIES AGENTE:NOMURA BK SA LUXEMB	593.499	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WILLIAM H HANNON FOUNDATION	3.026	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WILLIS TOWERS WATSON GROUP TRUST	188.850	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F
WILMINGTON TRUST COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	205.155	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WILSHIRE MUTUAL FUNDS, INC. - WILSHIRE INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:BNPP LONDON	171.166	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WINDWISE MSCLEAFE INDEX NON LENDING	415.486	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
WINTERTHUR EPSV AGENTE:BNPP SA ESPANA	50.081	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WINTERTHUR EPSV EQUILIBRADO AGENTE:BNPP SA ESPANA	32.884	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WINTERTHUR EPSV PRUDENTE AGENTE:BNPP SA ESPANA	55.496	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WINTERTHUR II FP AGENTE:BNPP SA ESPANA	170.604	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WINTERTHUR XI FP AGENTE:BNPP SA ESPANA	152.522	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE DYNAMIC CURRENCY HEDGED INTERNATIONAL EQUITY FUND	373.715	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE GLOBAL HIGH DIVIDEND FUND	76.171	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE INTERNATIONAL EFFICIENT CORE FUND	296.584	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE INTERNATIONAL EQUITY FUND	801.350	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE INTERNATIONAL HIGH DIVIDEND FUND	647.101	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE INTERNATIONAL LARGE CAP DIVIDEND	908.716	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE ISSUER ICAV	94.529	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WITTINGTON ASSET MANAGEMENT LIMITED RICHIEDENTE:NT NT1 TREATY/NON TREATY TAX C	192.929	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WM POOL - EQUITIES TRUST NO. 2 - VINVA RICHIEDENTE:CBHK-CIML ATF JANA WM02 - VINVA	58.448	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WM POOL - EQUITIES TRUST NO. 31 - ROBECO RICHIEDENTE:CBHK-CBHK-CIML ATF EQ IRNO. 31-ROB	32.803	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WM POOL - EQUITIES TRUST NO. 76 - ROBECO RICHIEDENTE:CBHK-CIML ATF JANA WM76 - ROBECO	59.587	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WORLD ALPHA TILTS - ENHANCED FUND B AGENTE:JPMCENA	11.484	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WORLD EQUITIES	28.376	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WORLD MULTI ASSET MOTHER FUND AGENTE:SUMITOMO MITSUI TRUS	3.126	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WORLD TRADE ORGANIZATION PENSION PLAN AGENTE:PICTET & CIE	123.822	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WS DEVELOPED MARKETS EX NORTH AMERICA SR INDEX ETF	183.938	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WSSP INTERNATIONAL EQUITIES TRUST RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	562.316	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WSSP INTERNATIONAL EQUITIES TRUST RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	74.040	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F
WWFY FOUNDATION	2.009	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WYOMING RETIREMENT SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	141.705	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS	33.493.266	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F

## Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per piani di incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	VOTAZIONI								
	Ordinaria								Straordinaria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	<b>Totale</b>								
	<b>Parziale</b>								
XTRACKERS (IE) PUBLIC LIMITED COMPANY	F	F	C	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS FTSE DEVELOPED EX US MULTIFACTOR ETF	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI ALL WORLD EX US HEDGED EQUITY ETF	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI EAFE HEDGED EQUITY ETF	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI EUROPE HEDGED EQUITY ETF	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI EUROZONE HEDGED EQUITY ETF	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI KOKUSAI EQUITY ETF	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZEPHYR - EUROPE EQUITY ESG OPTIMIZED AGENTE:BNPP SA BELGIUM	F	F	C	F	F	F	F	F	F
ZEPHYR - OPTIMISED PLUS 1 AGENTE:BNPP SA BELGIUM	F	F	C	F	F	F	F	F	F
ZEPHYR - OPTIMISED PLUS 2 AGENTE:BNPP SA BELGIUM	F	F	C	F	F	F	F	F	F
ZOMA FOUNDATION- RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZURICH	F	F	C	F	F	F	F	F	F
ZURICH ASSURANCE LTD	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZURICH COMPANHIA SEGUROS SA	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZURICH FINANCIAL SERVICES UK PENSION SCHEME. RICHIEDENTE:NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZURICH INSURANCE COMPANY LTD - BRANCH ITALIANA AGENTE:BNPP SA ITALIA	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZURICH INSURANCE COMPANY UK BRANCH RICHIEDENTE:NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZURICH INSURANCE EUROPE AG SUC EN ESPANA AGENTE:BNPP SA ESPANA	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZURICH INSURANCE PLC AGENTE:BNPP SA ITALIA	F	F	C	F	F	F	F	F	F
ZURICH INVEST ICAV	F	F	C	F	F	F	F	F	F
ZURICH INVESTMENTS LIFE S P A AGENTE:BNPP SA ITALIA	F	F	C	F	F	F	F	F	F
ZURICH LIFE ASSURANCE PLC RICHIEDENTE:CELDN SA ES LA COILL	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZWITSERLEVEN BELEGINGSFONDSEN - ZWITSERLEVEN EUROPEES AANDELENFONDS AGENTE:BNPP FRANCE	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZWITSERLEVEN INSTITUTIONELE BELEGINGSFONDSEN - ZWITSERLEVEN DUURZAAM INDEX	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AANDELENFONDS EUROPA AGENTE:BNPP FRANCE	F	F	F	F	F	F	F	F	F

7.587.032.203

COMPUTERSHARE SPA RAPPRESENTANTE DESIGNATO IN QUALITÀ DI DELEGATO 135-  
UNDECIES TUF IN PERSONA DI FULVIO FAVARO  
- PER DELEGA DI

ARCO FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE

BAGGIA PATRIZIO

BIANCHI CESARE

BOCCA GIUSEPPE

CALEFFI MARCO

CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA E ASSISTENZA FORENSE

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di mercato; 9: Annullamento di mercato e modifica dell'articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI									Straordinaria
		Totale	Ordinaria								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
COLUMELLA DOMENICO	200	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ESTROSA SOCIETA' PER AZIONI	100.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FERRAMOLA ANDREA	2.210	F	F	A	A	F	F	F	F	F	F
FINANZIARIA GOLD - FINGOLD S.P.A.	16.800.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE BANCA DEL MONTE DI LOMBARDIA	78.638.553	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CARIPLO	961.333.900	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI CUNEO	199.382.435	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI FIRENZE	327.138.747	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI PADOVA E ROVIGO	334.111.188	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA	243.955.012	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE COMPAGNIA DI SAN PAOLO	1.188.947.304	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE DI VENEZIA	29.570.922	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE ENASARCO	13.398.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDO GOMMA PLASTICA	262.134	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
FONDO PEGASO	435.664	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
FONDO PENSIONE BYBLOS	21.719	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
FONDO PENSIONE CONCRETO	15.818	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
FONDO PENSIONE LABORFONDS	243.771	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
FONDO SCUOLA ESPERO - CRESCITA AZIONARIO	48.920	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
GALLO GIUSEPPE	31.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GALLO LUIGI	40.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GATTI MARCO	50.000	F	F	N	N	F	F	F	F	F	F
INARCASSA - CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA PER	64.051.020	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LA PETROLIFERA ITALO RUMENA SPA	18.000.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARENCO DANILO	8.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MORIGI GABRIELE	1.250	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OTTOLENGHI GUIDO	320.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PASQUOTTI FRANCESCO	11.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
POGGI GIANNI	1.500	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
POSTOLI JUSTIN	80.700	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
PREVEDI RICHIEDENTE-BNPP SA ITALIA	92.109	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
PREVIDENZA COOPERATIVA	188.308	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F
REDAELLI ROBERTO	5	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
ROSANIA ELMAN	10	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
SALZA ELISABETTA	2.008	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SALZA ENRICA	7.436	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SALZA ENRICO	3.500	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Pagina 106

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.

## ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE  
DELEGANTI E RAPPRESENTATI

SANTUS ARMANDO  
SNE SOCIETA' SEMPLICE  
SOLIDARIETA' VENETO - FONDO PENSIONE  
VISCONTI DI MODRONE RAIMONDO  
ZIPORA S.R.L.

	Parziale	Totale	VOTAZIONI								
			Ordinaria								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1.000.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
	35.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
	94.867		F	F	C	C	F	F	F	F	F
	725.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
	300.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F
		3.669.755.953									

3.669.755.953

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2023 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione I - Politiche 2024; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi; Sezione II - compensi corrisposti es. 2023; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2024 basato su strumenti finanziari; 6: Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie oggetto di annullamento senza riduzione del capitale sociale; 7: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per Piani di Incentivazione; 8: Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato; 9: Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e modifica dell'Articolo 5 dello Statuto.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante; N: Voti non computati.