

Relazione del Consiglio di Amministrazione

Punto 3 all'ordine del giorno

Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018 - 2021 POP (Performance call Option) destinato al Top Management, ai Risk Taker e ai Manager Strategici del Gruppo Intesa Sanpaolo (Perimetro Italia)

Spettabile Azionista,

la presente Assemblea Ordinaria è chiamata a discutere e deliberare in merito al Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018 - 2021 POP (Performance call Option) destinato al Top Management, Risk Taker e Manager Strategici del Gruppo Intesa Sanpaolo (perimetro Italia)¹.

Il Piano POP è finalizzato a:

- sostenere l'allineamento agli obiettivi di lungo periodo del Piano d'Impresa 2018 -2021²;
- garantire un collegamento stringente tra remunerazione variabile a lungo termine del Top Management, Risk Taker e Manager Strategici con le performance del Gruppo nel tempo;
- premiare Top Management, Risk Taker e Manager Strategici solo in caso di creazione di valore per gli azionisti.

Sintesi degli elementi principali del Piano POP (1/2)		
Elemento	Applicazione	Dettaglio
Beneficiari	Top Management, Risk Taker e Manager Strategici (circa 350 persone)	Punto 1
Strumento	Performance Call Option (Opzioni POP)	Punto 2
Meccanismo di funzionamento del Piano POP	Assegnazione di un certo numero di opzioni call da parte di Intesa Sanpaolo (ISP) aventi come sottostante azioni ordinarie ISP, che prevedono la consegna fisica del sottostante (physical delivery) alla data di scadenza, qualora l'opzione sia in the money, siano soddisfatte le condizioni di attivazione e raggiunti gli obiettivi di performance	Punto 3
Metodologia di calcolo del valore dello strumento all'assegnazione	Fair value al momento dell'assegnazione, secondo le Politiche di Risk Management del Gruppo	Punto 4
Assegnazione iniziale	Differenziata in funzione del livello organizzativo Fino a 200% della Remunerazione Fissa per l'intero periodo (50% della Remunerazione Fissa su base annua) per il personale non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo	Punto 5
Condizioni di attivazione 2018 - 2021	1. Gate a livello di Gruppo: <ul style="list-style-type: none"> • CET1 ≥ SREP • NSFR ≥ 100% • Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo • per il Top Management LCR ≥ 100% 2. Compliance breach a livello individuale	Punto 6 Punto 10

¹ D'ora innanzi "Top Management, Risk Taker e Manager Strategici"

² Si intende il Piano d'Impresa 2018-2021 del Gruppo Intesa Sanpaolo

Sintesi degli elementi principali del Piano POP (2/2)		
Collegamento con le condizioni di performance	<ul style="list-style-type: none"> NPL (Non Performing Loans) Ratio 2021: 6% PON/RWA (Proventi Operativi Netti / Risk Weighted Assets) 2021: 6,77% Per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo sono previste condizioni di performance specifiche	Punto 7
Performance Accrual Period	In linea con il Piano d'Impresa 2018-2021	Punto 3
Strike price	Media del prezzo di mercato del mese antecedente la decorrenza dell'assegnazione	Punto 3
Prezzo dell'azione al momento dell'esercizio	Media del prezzo dell'azione ISP dell'ultimo anno di Piano d'Impresa 2018-2021 Se tale media è superiore allo strike price l'Opzione POP è in the money	Punto 3
Exercise Day	Esercizio «automatico» a data prefissata: nel caso l'opzione sia in the money alla data prefissata come Exercise Day, ciascun diritto è automaticamente valorizzato, senza che sia necessaria alcuna decisione o intervento da parte del dipendente e vi sia, quindi, possibilità di arbitraggio	Punto 3
Schemi di incasso	Liquidazione completamente in azioni Intesa Sanpaolo Dal 2022, in 5 anni per il Top Management non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo e in 3 anni per il Top Management appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, gli altri Risk Taker e i Manager Strategici	Punto 8
Malus condition	Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni maturate e soggette a differimento fino all'azzeramento di tali quote Le malus condition sono simmetriche alle Condizioni di Attivazione	Punto 9
Compliance breach individuali e Clawback	In linea con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo	Punto 10
Trattamento del POP in caso di eventi straordinari	<ul style="list-style-type: none"> Perdita del diritto alla partecipazione al Piano POP: in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili Liquidazione pro quota del Piano POP a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, ovvero in caso morte del beneficiario In caso di cambio di controllo di Intesa Sanpaolo S.p.A., in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'operazione come: <ul style="list-style-type: none"> ostile: liquidazione anticipata pro rata e in contanti in caso di successo del take over non ostile: liquidazione al termine del Piano in azioni della nuova Entità 	Punto 11
Modalità di regolazione del Piano	Il Piano è regolato fisicamente (physical delivery) a saldo netto, ovvero mediante la corresponsione di un quantitativo di azioni ISP pari al controvalore delle Opzioni POP all'Exercise Day Al fine di realizzare la consegna delle azioni ordinarie ISP, il Gruppo potrà, in base ad un accordo di accollo liberatorio con una Controparte, rappresentata da un primario Istituto Finanziario, trasferire a quest'ultima l'obbligo di consegna ai beneficiari delle azioni sottostanti alle Opzioni POP (l'"Accollo")	Punto 12
Diluizione	Nessun impatto	
Costo azienda³	circa 130 € milioni	

Il Piano POP è stato predisposto in conformità alle prescrizioni dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e tenuto altresì conto della disciplina attuativa emanata da Consob in materia di attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o

³ A livello di Gruppo

collaboratori; è stato altresì redatto, in conformità alle richiamate previsioni, il documento informativo di cui all'art. 84-bis del Regolamento Consob 11971/99 di seguito riportato, messo a disposizione del pubblico nei termini di legge ed al quale si rinvia per la descrizione di dettaglio dei sistemi di remunerazione illustrati nella presente relazione (Allegato 1).

Il Piano POP è, infine, allineato alle Politiche di Remunerazione di Gruppo, alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione vigenti, alle indicazioni contenute nella Direttiva 2013/36/UE (Capital Requirements Directive o anche CRD IV), nonché alle linee guida emanate dall'EBA (European Banking Authority).

Il Piano POP

1. Beneficiari

Il Piano POP è destinato ad un cluster di popolazione denominato "Top Management, Risk Taker e Manager Strategici" del perimetro italiano del Gruppo Intesa Sanpaolo, coincidente con i manager che hanno leve dirette sul raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa 2018-2021.

I criteri adottati per identificare questo cluster sono:

- il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 contenente le "norme tecniche di regolamentazione" (Regulatory Technical Standards - RTS), che identifica i c.d. Risk Taker a livello di Gruppo;
- il modello di Global Banding del Gruppo Intesa Sanpaolo, basato sulla metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation) di una primaria società di consulenza, al fine di individuare quei ruoli che, pur non appartenendo alla suddetta categoria, hanno responsabilità strategiche ed impatto rilevante sui risultati del tutto analoghi a quelli dei Risk Taker.

Con riferimento al cluster del Top Management sono stati identificati circa 50 beneficiari individuando coloro i quali, tra i Risk Taker, appartengono ai primi 3 livelli del Global Banding (ovvero CEO, riporti diretti del CEO e manager di livello n-2 con maggior peso organizzativo).

Il cluster dei Risk Taker e dei Manager Strategici comprende invece circa 300 manager rappresentati dai restanti Risk Taker e dai Manager identificati come Strategici in quanto in termini di Global Banding si collocano ad un livello equivalente ai Risk Taker.

Per la popolazione appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, costituito da circa 40 Manager, sono previste regole specifiche in termini di condizioni di performance e limiti all'assegnazione iniziale in conformità alla normativa bancaria.

2. Strumento

Il POP è un Performance-based Option Plan ovvero un Piano di Incentivazione a Lungo Termine basato su strumenti finanziari collegati alle azioni (Call Option) che ha la specifica finalità di allineare il Top Management, i Risk Taker e i Manager Strategici agli ambiziosi e sfidanti obiettivi del Piano d'Impresa 2018-2021, nel quadro di una prudente gestione dei rischi.

Per il Piano POP, Intesa Sanpaolo ha scelto l'assegnazione di call option perché, attraverso questo strumento finanziario, il premio a termine del Piano matura solo a condizione che il prezzo dell'azione si sia incrementato rispetto al prezzo al lancio del Piano. Quindi, il Management guadagna un premio solo se ha creato valore per gli azionisti a fine Piano.

L'alternativa all'utilizzo dello strumento finanziario delle call option sarebbe potuta essere il ricorso diretto alle azioni ISP, configurando un performance-based share plan, prassi diffusa in particolare in

Europa. Come noto, in tale caso, a termine del Piano, in caso di raggiungimento delle condizioni di performance, vi sarebbe stato in ogni caso il riconoscimento di un premio. Infatti, il Top Management avrebbe guadagnato un premio superiore a quanto assegnato inizialmente se il prezzo dell'azione si fosse incrementato nel periodo di Piano, creando valore per gli azionisti; qualora, invece, il prezzo dell'azione si fosse decrementato, e quindi si fosse distrutto valore per gli azionisti, si sarebbe maturato in ogni caso un premio, ancorché di valore inferiore a quanto assegnato inizialmente, perché l'azione avrebbe continuato ad avere un valore.

Queste considerazioni, ovvero la volontà di Intesa Sanpaolo di riconoscere un premio solo in caso di creazione di valore per gli Azionisti, hanno determinato la scelta di assegnare opzioni anziché azioni.

Inoltre, la maggiore rischiosità insita nella scelta delle opzioni quale strumento finanziario del Piano è mitigata dall'adozione delle condizioni di attivazione e dalla scelta di una modalità automatica di esercizio che "annulla" qualsiasi rischio di arbitraggio da parte del management.

3. Meccanismo di funzionamento del Piano POP

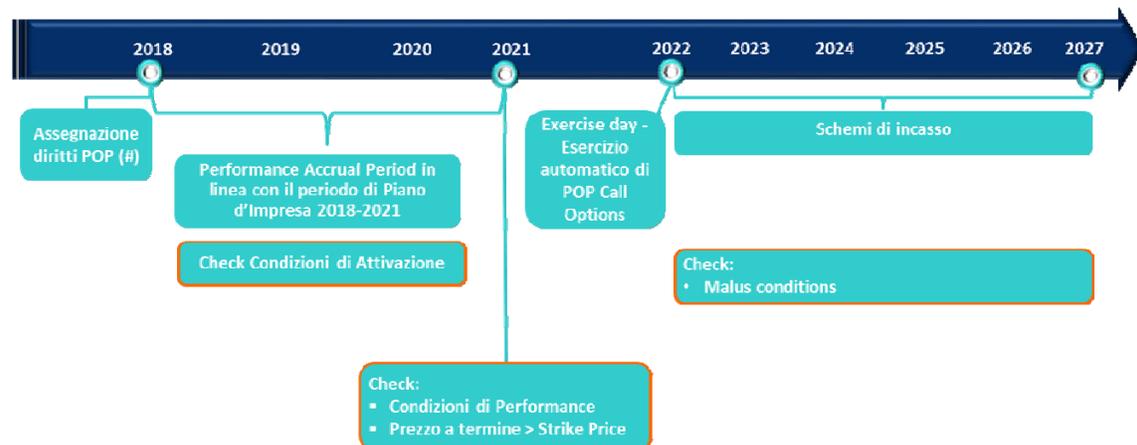
Nel piano POP a ciascun beneficiario è assegnato un certo numero di opzioni call da parte di ISP aventi come sottostante azioni ordinarie ISP, che prevedono la consegna fisica del sottostante (physical delivery) alla data di scadenza (Exercise Day).

Le opzioni call avranno uno strike price pari alla media giornaliera dei prezzi ufficiali dell'azione ordinaria ISP nel mese precedente la data di assegnazione e saranno esercitate in maniera automatica alla data di esercizio (indicativamente nel mese di marzo 2022), in caso di:

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

L'intero ammontare maturato sarà liquidato in azioni e in un orizzonte temporale pluriennale di incasso differenziato per durata in funzione del cluster di appartenenza del beneficiario, previa verifica delle condizioni di malus negli anni in cui queste siano previste.

Figura 1. Meccanismo di funzionamento del Piano POP



4. Metodologia di calcolo del valore dello strumento all'assegnazione

Il calcolo del valore dello strumento alla data di assegnazione sarà determinato sulla base dei modelli di valutazione certificati nella Fair Value Policy di Gruppo.

Più specificatamente, il Fair Value delle Call Option sarà determinato sulla base di modelli standard di option price, come il modello Black-Scholes, e considerando, come dati di input, i parametri di mercato (come il prezzo azionario del sottostante, i dividendi attesi, volatilità attesa, curve dei tassi di interesse, ecc.) e i termini contrattuali (quali strike price, vesting period, ecc.).

A tale Fair Value verranno applicate le seguenti rettifiche in relazione a:

- il vincolo di disponibilità dato che, a causa dell'applicazione delle disposizioni regolamentari, le azioni rivenienti dal Piano saranno vincolate e non alienabili per quote e periodi distinti (vedi Punto 8). Lo sconto connesso all'indisponibilità delle azioni è calcolato come il valore di put options americane che hanno come termine la scadenza del vincolo di indisponibilità per quote di nozionali pari al piano di differimento.
- la probabilità di completamento del service period in azienda dei dipendenti assegnatari. Tale adjustment è effettuato sulla base delle stime su basi dati storiche della mortalità e del tasso di abbandono entro il periodo di performance accrual delle opzioni.

Il numero di diritti di Performance Call Option attribuiti è determinato dal rapporto tra il controvalore dell'Assegnazione Iniziale (vedi Punto 5) e il valore della Performance Call Option come sopra determinato.

5. Assegnazione Iniziale

L'assegnazione iniziale dei diritti di Performance Call Option è determinata in funzione dei principi delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo in termini di equità retributiva e di competitività esterna della remunerazione.

Tale assegnazione si basa, in particolare, sul Global Banding adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo ovvero il modello di classificazione secondo cui tutte le posizioni manageriali sono distribuite su differenti livelli in funzione delle complessità/responsabilità gestite, e prevede che a livelli più alti di banding corrisponda un'assegnazione iniziale di ammontare maggiore.

In particolare, al cluster del Top Management non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo è corrisposta un'assegnazione iniziale di call option pari al 200% della Remunerazione Fissa per l'intero periodo (50% della Remunerazione Fissa su base annua).

Per i Risk Taker e i Manager Strategici non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo l'assegnazione iniziale di call option è pari al 150% della Remunerazione Fissa per l'intero periodo (37,5% della Remunerazione Fissa su base annua).

Tali assegnazioni concorrono a determinare il cap della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa previsto dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo.

Invece, con riferimento alle Funzioni Aziendali di Controllo:

- per coloro i quali appartengono al cluster del Top Management è corrisposta un'assegnazione iniziale di call option pari al 150% della Remunerazione Annua Lorda;
- per i Risk Taker e i Manager Strategici è corrisposta un'assegnazione iniziale di call option pari al 100% della Remunerazione Annua Lorda.

Tali assegnazioni concorrono a determinare il cap del 33% della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa previsto dalla normativa bancaria per tali funzioni.

6. Condizioni di attivazione 2018 -2021

Il Piano POP è soggetto alla verifica, per ogni anno del periodo di performance accrual, di condizioni minime di attivazione a livello di Gruppo, in linea con quanto richiesto dal Regolatore.

Tali condizioni si declinano come segue:

- mantenimento dei livelli di adeguatezza patrimoniale, ovvero Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) almeno uguale al limite previsto dal Supervisory Review and Evaluation Process (SREP);
- mantenimento di adeguati livelli di liquidità, ovvero Net Stable Funding Ratio (NSFR) pari o superiore al 100%;
- assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo⁴ positivo.

Il Top Management è soggetto ad un'ulteriore condizione rappresentata dal Liquidity Coverage Ratio (LCR), il cui livello deve essere pari o superiore al 100%.

La mancata verifica di ciascuna delle condizioni comporterà una riduzione (fino all'azzeramento) dei diritti di Performance Call Option.

In particolare, nei primi tre anni (2018, 2019 e 2020) di Piano la mancata verifica di anche soltanto una delle suddette condizioni comporta la decurtazione del 25% dei diritti di Performance Call Option.

Invece, qualora nell'ultimo anno di Piano:

- una tra le condizioni di CET 1 o NSFR non venga verificata, la decurtazione dei diritti di Performance Call Option è pari al 100% (ovvero azzeramento dei diritti assegnati);
- una tra le condizioni di LCR o assenza di perdita/Risultato Corrente Lordo positivo non venga verificata, la decurtazione dei diritti di Performance Call Option è pari al 25%.

Figura 2. Condizioni di attivazione

	Anno di Piano			
	2018	2019	2020	2021
CET 1 e/o NSFR: % di riduzione	25%	25%	25%	100%
LCR e/o assenza perdita/RCL positivo : % di riduzione	25%	25%	25%	25%

Inoltre, il Piano POP, oltre alle condizioni di cui sopra, è comunque subordinato alla verifica dei c.d. compliance breach (come descritto al Punto 10).

⁴ al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

7. Collegamento con le condizioni di performance

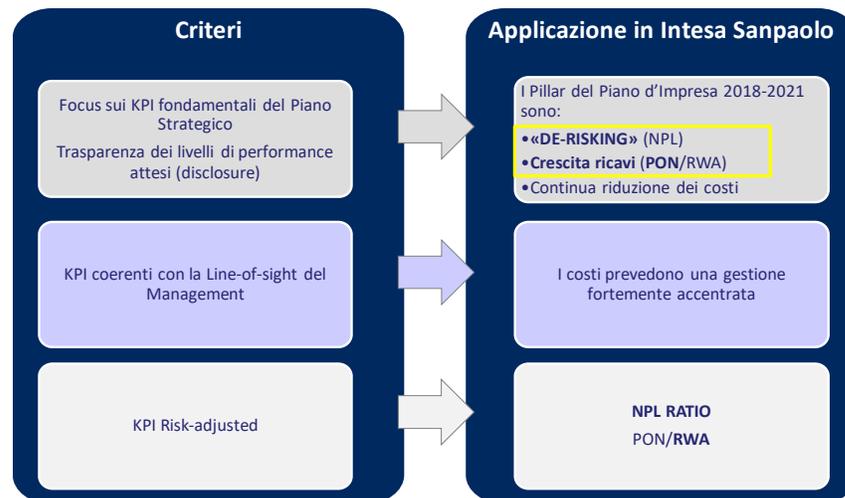
7.1. Top Management, Risk Taker e Manager Strategici non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo

Ai fini della determinazione del numero di diritti di Performance Call Option da esercitare al termine del periodo di riferimento del Piano, sono previsti indicatori di performance⁵ coerenti con il Piano d'Impresa.

Gli indicatori di performance sono stati identificati tenendo conto dei seguenti principi:

- rilevanza degli indicatori di performance rispetto agli obiettivi del Piano d'Impresa 2018-2021;
- allineamento con gli interessi degli Azionisti e massima disclosure al mercato;
- ingaggio del Management attraverso indicatori coerenti con la line of sight e quindi le leve agibili per raggiungere gli obiettivi assegnati;
- compliance con le previsioni regolamentari in termini di risk adjustment degli indicatori.

Figura 3. Criteri di scelta delle condizioni di performance



Conseguentemente, sono stati individuati i seguenti indicatori:

1. Non Performing Loans (NPL) Ratio
2. Proventi Operativi Netti in rapporto ai Risk Weighted Assets (PON /RWA)

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

L'obiettivo di NPL Ratio è stato selezionato in quanto è:

- rappresentativo del principale focus del Piano d'Impresa ovvero il "de-risking";

⁵ Le condizioni di performance hanno efficacia nel caso in cui le Call Option risultino "in the money" ovvero nel caso in cui il prezzo dell'azione al momento dell'esercizio è superiore allo strike price.

- totalmente allineato con la guidance BCE;
- completamente market friendly.

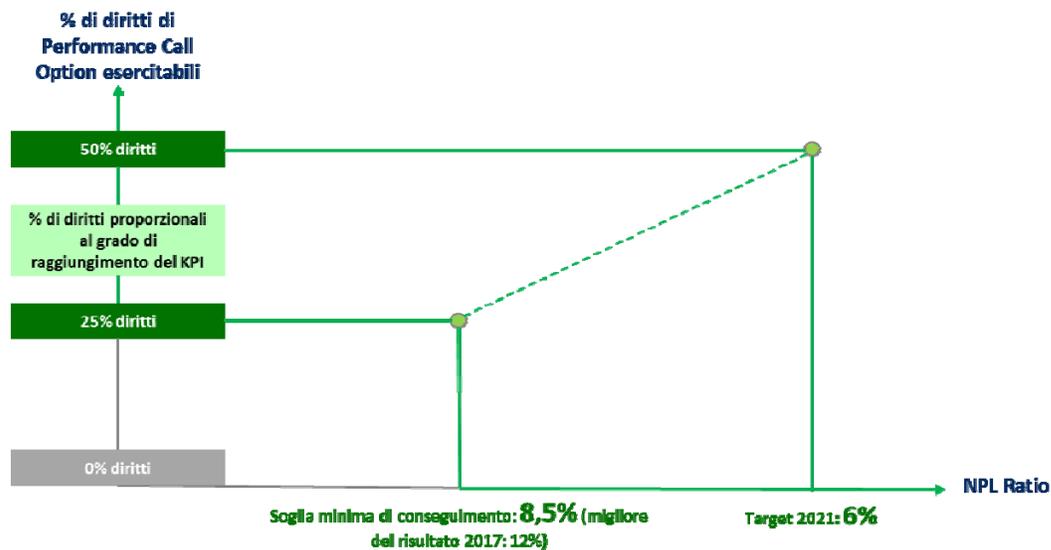
Sulla base dei medesimi criteri, l'obiettivo di PON/RWA è stato individuato in quanto è:

- coerente con il pillar relativo alla crescita previsto dal Piano d'Impresa;
- indicatore sintetico di crescita corretto per i rischi, conforme con le Linee Guida EBA in materia di indicatori risk adjusted.

Gli indicatori sono oggetto di valutazione a fine periodo del Piano e saranno misurati con interpolazione lineare secondo una scala di performance che prevede un floor (soglia minima di conseguimento) ed un cap (massimo livello di conseguimento). Per performance inferiori al floor, nessun diritto sarà esercitabile; per performance pari o superiori al cap, sarà esercitabile il numero massimo di diritti di Performance Call Option.

Il cap dell'indicatore corrisponde al livello target 2021 del Piano d'Impresa mentre il livello soglia è stato definito secondo criteri sfidanti, come di seguito specificato, al fine di collegare anche il premio minimo alla creazione di valore nel tempo.

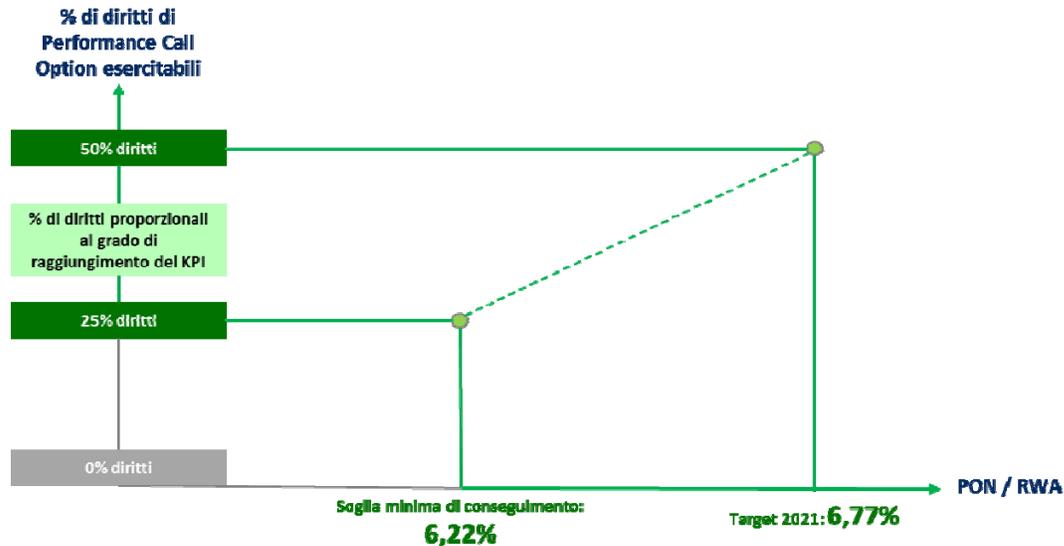
Figura 4. NPL Ratio



Con riferimento all'obiettivo di NPL Ratio, nel caso in cui l'opzione sia in the money, al floor (NPL Ratio pari a 8,5%) corrisponde l'esercizio pari al 25% dei diritti di Performance Call Option assegnati; al cap, pari al livello target 2021 del Piano d'Impresa (NPL ratio pari a 6%) corrisponde l'esercizio pari al 50% dei diritti di Performance Call Option assegnati. Nel caso in cui il risultato del KPI sia compreso tra floor e cap, il numero di diritti di Performance Call Option esercitato sarà proporzionale al grado di raggiungimento.

Come floor è stato scelto un valore di NPL ratio al 2021 inferiore al target di Piano NPL 2017-2019 (10,5%), comunicato al mercato.

Figura 5. PON/RWA



Nel caso in cui l'opzione sia in the money, l'obiettivo di PON/RWA prevede un floor pari a 6,22% (uguale al risultato pro forma 2017 applicato peraltro a un ammontare di RWA atteso in crescita al 2021 rispetto al 2017) al quale corrisponde un esercizio pari al 25% dei diritti di Performance Call Option e un cap, al raggiungimento del livello target 2021 del Piano d'Impresa, pari al 6,77% al quale corrisponde un esercizio pari al 50% dei diritti di Performance Call Option. Nel caso in cui il risultato del KPI sia compreso tra floor e cap, il numero di diritti di Performance Call Option esercitato sarà proporzionale al grado di raggiungimento.

Come floor è stato scelto un valore di PON/RWA al 2021 pari al pro forma 2017 tenendo conto che il raggiungimento di tale valore comporta aver creato ricavi al 2021 tali da bilanciare l'effetto sugli RWA determinato dall'applicazione delle Linee Guida EBA 2019 rappresentando perciò ipso facto un livello di crescita.

In particolare, per l'obiettivo di PON/RWA è stato individuato un fattore correttivo finalizzato a garantire agli Azionisti la continuità dei risultati nel tempo e secondo il quale, per ciascun anno di Piano, il risultato del KPI non dovrà mai risultare inferiore al floor; per ogni anno in cui il risultato del KPI sia inferiore a tale soglia, si determinerà una riduzione del 25% della quota assegnata.

Con riferimento agli anni 2019 e 2020, ovvero al 2018 in caso di cessione/coperture di asset non performing, il floor sarà normalizzato al fine di neutralizzare gli impatti sugli RWA derivanti dalla applicazione delle Linee Guida EBA 2019.

7.2. Top Management, Risk Taker e Manager Strategici appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo

Per quanto riguarda il Top Management, i Risk Taker e i Manager Strategici appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, in conformità con le Linee Guida EBA è stato previsto uno specifico KPI qualitativo.

In particolare, la determinazione del numero di diritti di Performance Call Option esercitabile a termine del periodo di riferimento del Piano, sarà determinato in funzione della valutazione qualitativa della robustezza ed efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2018 - 2021, effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente.

Tale valutazione si basa sui seguenti elementi:

- trend di Performance Scorecard nell'arco di Piano 2018-2021 ovvero la media complessiva delle performance scorecard dei Risk Taker Apicali appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo (somma dei punteggi delle performance scorecard divisa per il numero degli anni

di Piano);

- qualità della relazione con il Consiglio di Amministrazione in termini di accuratezza, tempestività delle informazioni e solidità delle analisi fornite;
- rilievi ricevuti a fronte delle Ispezioni di Vigilanza svoltesi nell'arco di Piano;
- qualità e tempestività di esecuzione, per quanto di competenza, dei Remediation Plan;
- qualità della collaborazione con il Business;
- diffusione all'interno del Gruppo di una «cultura dei controlli e dei rischi».

La valutazione qualitativa sarà effettuata su una scala di performance a 3 livelli, ovvero "in linea con le aspettative", "parzialmente in linea con le aspettative" e "inferiore alle aspettative", che determina il numero di diritti di Performance Call Option esercitabile. In particolare, nel caso in cui l'opzione sia in the money, è esercitabile il 100% dei diritti di Performance Call Option in caso di valutazione "in linea con le aspettative" e il 50% dei diritti di Performance Call Option in caso di valutazione "parzialmente in linea con le aspettative". Nel caso in cui invece la valutazione sia "inferiore alle aspettative" non sarà esercitabile alcun diritto.

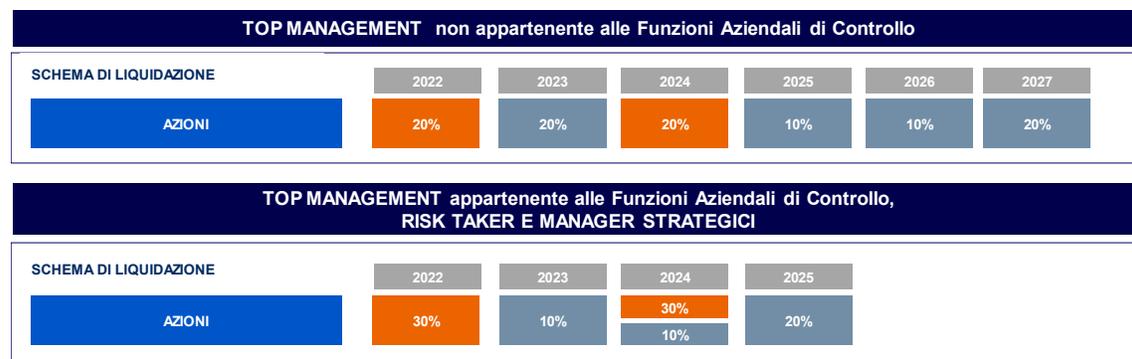
8. Schemi di incasso

Il Piano prevede l'erogazione del capital gain derivante dall'esercizio delle Performance Call Option interamente in azioni (physical delivery) secondo schemi di incasso distinti per il Top Management non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo e per i restanti beneficiari del Piano POP.

In conformità alla normativa bancaria alcune quote di azioni saranno sottoposte a condizioni di malus (vedi Punto 9); in particolare:

- 60% delle azioni assegnate al Top Management non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- 40% delle azioni assegnate al Top Management appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, i Risk Taker e i Manager Strategici.

Figura 6. Schemi di incasso



Quote soggette a malus conditions come richiesto dalle Disposizioni di Banca d'Italia e dalla CRD IV

9. Malus condition

L'assegnazione delle quote differite è soggetta, oltre alla verifica dei c.d. compliance breach individuali (vedi punto 10), a condizioni di malus simmetriche a quelle adottate come condizioni di attivazione a livello di Gruppo; in particolare, le quote sono soggette alla verifica di:

- mantenimento dei livelli di adeguatezza patrimoniale, ovvero Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) almeno uguale al limite previsto dal Supervisory Review and Evaluation Process (SREP);
- mantenimento di adeguati livelli di liquidità, ovvero Net Stable Funding Ratio (NSFR) pari o superiore al 100%;
- assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo⁶ positivo.

Il Top Management è soggetto ad un'ulteriore condizione rappresentata dal Liquidity Coverage Ratio (LCR), il cui livello deve essere pari o superiore al 100%.

La mancata verifica di ciascuna delle condizioni comporterà una riduzione (fino all'azzeramento) delle azioni differite.

In particolare, nel caso in cui non si verifichino singolarmente la condizione di CET1 o di NSFR, la quota differita sarà azzerata; nel caso in cui invece non si verifichino le condizioni di assenza di perdita e RCL positivo o di LCR, la quota differita è ridotta del 50%.

Figura 7. Condizioni di malus

Condizione di malus				
	CET 1	NSFR	LCR	Perdita o RCL negativo
% di riduzione della quota differita	100%	100%	50%	50%

10. Compliance breach individuale e clawback

Il Piano POP è subordinato alla verifica dei c.d. compliance breach individuali ovvero:

- provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno;
- violazioni sanzionate nominativamente dalle autorità di Vigilanza degli obblighi imposti dall'art. 26 TUB in materia di professionalità, onorabilità ed indipendenza o dall'art. 53 c. 4 TUB e seguenti in materia di parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione ed incentivazione di cui alla CRD4, qualora comportanti una sanzione di importo uguale o superiore a 30.000€.

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

⁶ al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

Al Piano POP sono estesi ed applicati i medesimi meccanismi di claw-back già previsti nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo⁷.

11. Trattamento del Piano POP in caso di eventi straordinari

La partecipazione al Piano POP, destinato al Top Management, Risk Taker e Manager Strategici, è subordinata alla verifica circa la sussistenza del rapporto di lavoro con Intesa Sanpaolo oppure con una delle società appartenenti al perimetro consolidato del Gruppo in Italia al momento dell'effettiva adesione al Piano.

Inoltre, fino al 31.12.2019 la partecipazione al Piano POP sarà estesa agli eventuali neo assunti, rientranti in tali cluster di popolazione, cui saranno assegnati, in finestre temporali predefinite, un numero di diritti di Performance Call Option proporzionali alla durata residua del Piano d'Impresa.

Durante il periodo di Piano è prevista la decadenza di qualsiasi diritto in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro^{8,9} e situazioni simili, mentre sarà riconosciuta, al termine del periodo di performance accrual e secondo lo schema previsto dal Piano, la quota calcolata pro rata in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, ovvero in caso morte del beneficiario.

Inoltre, in caso di cambio di controllo sono previste due ipotesi a seconda che il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Intesa Sanpaolo caratterizzi tale operazione come ostile o meno. In particolare, nel caso di cambio di controllo giudicato ostile è prevista la liquidazione accelerata in contanti con valorizzazione pro rata del Piano al Fair Value in caso di successo del take over; mentre in caso di cambio di controllo valutato non ostile si procede con la liquidazione in azioni della nuova Entità alla "naturale" scadenza del Piano, una volta effettuati gli "adjustment" necessari (es. concambio azioni sottostanti).

12. Modalità di regolazione del Piano

Il Piano è regolato fisicamente (physical delivery) a saldo netto ovvero mediante la corresponsione di un quantitativo di azioni ISP pari al controvalore delle Opzioni POP all'Exercise Day.

Al fine di realizzare la consegna delle azioni ordinarie ISP, il Gruppo potrà, in base ad un accordo di accollo liberatorio con una Controparte, trasferire a quest'ultima l'obbligo di consegna ai beneficiari delle azioni sottostanti alle Opzioni POP (l'"Accollo").

Il Gruppo potrà esercitare in qualsiasi momento di vita del Piano il diritto di Accollo, corrispondendo alla Controparte, al momento dell'esercizio unilaterale, un premio equivalente al Fair Value del Piano POP a quel momento. A fronte dell'Accollo, la Controparte si impegna a corrispondere ai beneficiari le azioni ISP derivanti dal Piano POP.

Dal momento dell'esercizio del diritto di Accollo da parte di Intesa Sanpaolo, la Controparte si assume tutti i rischi di volatilità del Piano.

Per contro, dal momento di assegnazione del Piano ai dipendenti e fino al momento di esercizio del diritto di Accollo eventuali variazioni del Fair Value del Piano saranno a carico di Intesa Sanpaolo e potranno tradursi in una variazione di patrimonio al momento dell'Accollo. Al fine di mitigare i potenziali impatti negativi sul CET1 in assenza o precedentemente all'esercizio del diritto di Accollo

⁷ "L'azienda si riserva di attivare meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, nell'ambito delle 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."

⁸ In caso di modifica organizzativa comportante la cancellazione della posizione e conseguente risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si prevede una liquidazione pro rata proporzionale alla durata di partecipazione nel Piano.

⁹ Nel particolare caso di mancato rinnovo del mandato del Chief Executive Officer si prevede la liquidazione a termine pro rata del Fair Value del Piano, calcolato al momento dell'evento.

con una controparte quale modalità di regolazione del Piano, Intesa Sanpaolo potrà in essere un sistema di Risk Management che definisca opportuni trigger di «early warning» che segnalino il variare delle condizioni di volatilità.

I razionali sottostanti la scelta di Intesa Sanpaolo di stipulare un accordo di Accollo sono da ricercarsi sia nella maggior efficienza in termini di impatto sul capitale rispetto ad un'operazione di buyback sia nell'assenza di impatti diluitivi derivanti da eventuali aumenti di capitale.

Il Socio Unico è pertanto invitato ad approvare, per quanto di competenza e riferito ai soli Beneficiari di Banca IMI, il Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018 - 2021 POP (Performance call Option) destinato al Top Management, Risk Taker e Manager Strategici del Gruppo Intesa Sanpaolo (Perimetro Italia), nei termini illustrati, la cui attuazione è subordinata all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei soci di Intesa Sanpaolo S.p.A. prevista per il 27 aprile 2018.

Milano, 29 marzo 2018

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente - Gaetano Micciché

ALLEGATO 1

DOCUMENTO INFORMATIVO

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

relativo al

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

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

20 marzo 2018

Premessa

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

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

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

Si segnala che l’Assemblea Ordinaria dei soci, chiamata a deliberare circa l’approvazione del Piano POP è stata convocata per il 27 aprile 2018 (in unica convocazione).

Definizioni

Assemblea Ordinaria	L'assemblea ordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 27 aprile 2018 (in unica convocazione), chiamata a deliberare sul Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 POP (<i>Performance call Option</i>) destinato al Top Management, ai Risk Taker e ai Manager Strategici (quale punto 3e) all'ordine del giorno della stessa assemblea) e sul Piano di remunerazione a Lungo Termine LECOIP 2.0 2018-2021 destinato alla generalità dei dipendenti non destinatari del Piano POP.
Azioni Ordinarie ISP	Le azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo, negoziate sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana.
Borsa Italiana	Borsa Italiana S.p.A., società appartenente al gruppo <i>London Stock Exchange</i> , con sede legale in Piazza degli Affari, 6, Milano.
Codice civile	Il codice civile, approvato con R.D. 16 marzo 1942, n. 262.
Comitato Remunerazioni	Il comitato che svolge funzioni consultive e propositive ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, in carica <i>pro-tempore</i> .
CONSOB	La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in via G.B. Martini, 3, Roma.
Controparte	Primaria banca selezionata da Intesa Sanpaolo.
Dipendenti o Dipendenti POP	Il Top Management, i Risk Taker e i Manager Strategici del perimetro italiano del Gruppo Intesa Sanpaolo a cui è rivolto il Piano POP.
Documento Informativo	Il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti ed in conformità alle indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
Fiduciaria	Società Italiana di Revisione e Fiduciaria S.I.RE.F. S.p.A., con sede legale in via dell'Unione 1, 20122 Milano, Registro delle Imprese di Milano. P. IVA e Codice Fiscale n. 01840310150, che, sulla base di un mandato ricevuto dal Dipendente, agirà in nome proprio e per conto di quest'ultimo nei rapporti con la Controparte.
Global Banding	Modello di classificazione secondo cui tutte le posizioni manageriali sono distribuite su differenti livelli in funzione delle complessità/responsabilità gestite.
Gruppo Intesa Sanpaolo o il Gruppo Intesa Sanpaolo, ISP o la Banca	Il Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo. Intesa Sanpaolo S.p.A., con sede legale in Piazza San Carlo, 156, Torino, Registro delle Imprese di Torino, P. IVA e Codice Fiscale n. 00799960158 società capogruppo del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo.
Manager Strategici	Manager identificati come Strategici in quanto in

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

Presentazione generale

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

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

I due sistemi a lungo termine sono i seguenti:

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

Piano POP

Il piano di incentivazione a lungo termine POP (*Performance-based Option Plan*) sarà assegnato ai dipendenti di ISP e di altre società del gruppo che si qualificano come (i) Top Management, (ii) Risk Taker e (iii) Manager Strategici (vale a dire, i Dipendenti POP) ai sensi della normativa applicabile e dal sistema di Global Banding adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo.

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

Le Opzioni POP avranno uno *strike price* pari alla media giornaliera dei prezzi ufficiali dell'azione ordinaria ISP nel mese precedente la data di assegnazione e saranno esercitate in maniera automatica alla data di esercizio (indicativamente nel mese di marzo 2022), in caso di differenza positiva tra la media del valore dell'azione sottostante rilevata (indicativamente con cadenza settimanale) nell'ultimo anno del POP e lo *strike price*.

Al fine di consentire ai Dipendenti POP di ricevere le azioni ordinarie ISP loro spettanti ai sensi delle Opzioni POP, ISP potrà, in base ad un accordo di accollo liberatorio con la Controparte, trasferire a quest'ultima l'obbligo di consegna fisica ai Dipendenti POP delle azioni sottostanti alle Opzioni POP (l'“Accollo”).

Piano di remunerazione Manager LECOIP 2.0 e Professional LECOIP 2.0

Per la descrizione del piano Professional LECOIP 2.0 e Manager LECOIP 2.0, assegnato alla popolazione dei dipendenti di ISP e di altre società del Gruppo diversa dai Dipendenti POP, si rimanda al relativo Documento Informativo.

Soggetti destinatari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. **Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano POP**

(a) Direttori generali di Intesa Sanpaolo

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

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

Non applicabile.

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

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

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

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

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano POP

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

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

2.1.1. Informazioni aggiuntive

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

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

- focus su obiettivi di medio / lungo periodo coincidenti con quelli del Piano d'Impresa 2018-2021;
- allineamento degli incentivi con gli interessi di lungo termine degli azionisti;
- incremento del senso di appartenenza (*ownership*);
- utilizzo efficiente delle risorse economiche a disposizione della Banca (il Piano POP ha un costo inferiore a forme di remunerazione tradizionale, a parità di beneficio netto per il dipendente);
- distribuzione dei costi del Piano POP su un orizzonte pluriennale.

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

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

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

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

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

2.2.1. Informazioni aggiuntive

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

Tali condizioni si declinano come segue:

- mantenimento dei livelli di adeguatezza patrimoniale (Common Equity Tier 1 Ratio - CET1);
- mantenimento di adeguati livelli di liquidità (Net Stable Funding Ratio - NSFR);
- assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo¹ positivo.

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

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

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

- provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno;
- violazioni sanzionate nominativamente dalle autorità di Vigilanza degli obblighi imposti dall'art. 26 TUB in materia di professionalità, onorabilità ed indipendenza o dall'art. 53 c. 4 TUB e seguenti in materia di parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione ed incentivazione di cui alla CRD4, qualora comportanti una sanzione di importo uguale o superiore a 30.000€.

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

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

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

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

¹ al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

2.3.1. Informazioni aggiuntive

Si rinvia al paragrafo 2.3, che precede.

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

Non applicabile.

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

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

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

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

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

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

Per quanto concerne il diritto di accollo – essendo nella sostanza configurabile come la modalità operativa adottata dal Gruppo per adempiere all'obbligazione di delivery fisica delle azioni rinveniente dal Piano - la rappresentazione contabile è quella di uno strumento di capitale movimentando in contropartita il patrimonio netto.

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

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

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

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

Il Piano POP di cui al presente Documento Informativo sarà soggetto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei soci di Intesa Sanpaolo del 27 aprile 2018 (in unica convocazione).

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

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

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

Non sono previste procedure per la revisione del Piano POP.

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

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

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere positivo del Comitato per la Remunerazione, propone all'Assemblea degli azionisti di Intesa Sanpaolo di adottare la delibera relativa al Piano POP.

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

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

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

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

Non applicabile.

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

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

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

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

Si segnala altresì che ISP ha in programma di concludere con la Controparte un contratto di Accollo, i cui termini saranno oggetto di specifica negoziazione, in forza del quale la Controparte assumerà l'obbligo di consegnare ai Dipendenti POP le azioni ISP di loro spettanza alla data di scadenza dello Strumento POP. Tale accordo, riconducibile alla fattispecie dell'accollo esterno liberatorio, avrà effetti novativi in quanto estinguerà in capo a ISP l'obbligazione di consegna delle azioni, la quale graverà interamente sulla Controparte. Di conseguenza, la Controparte, che non riceverà alcuna istruzione operativa da ISP, sarà il solo soggetto tenuto, nei confronti dei Dipendenti POP, ad effettuare la consegna fisica delle azioni ISP.

4. Caratteristiche degli strumenti finanziari da attribuire

4.1. Descrizione della struttura del Piano POP

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

Il meccanismo di valorizzazione dello Strumento POP prevede un c.d. esercizio automatico:

- (i) nel corso dell'ultimo anno del periodo di riferimento del Piano viene rilevato il prezzo medio delle Azioni Ordinarie ISP;
- (ii) l'apprezzamento delle Azioni Ordinarie ISP è calcolato alla data di scadenza predefinita dello strumento sulla base dell'eventuale eccedenza di tale prezzo medio rispetto al valore di mercato iniziale delle azioni;
- (iii) nel caso l'apprezzamento sia maggiore di zero, ciascun diritto è automaticamente valorizzato a tale scadenza predefinita, senza dunque che sia necessaria alcuna decisione o intervento da parte del Dipendente POP.

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

Sulla base del contratto di accollo di cui al punto 3.9 che precede Intesa Sanpaolo potrà accollare l'acquisto di azioni Intesa Sanpaolo per un controvalore pari alla somma del valore complessivo degli Strumenti POP per la totalità dei Dipendenti POP che ne beneficiano. La Controparte potrà in essere l'acquisto secondo modalità operative pienamente conformi alla normativa applicabile.

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

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

Il periodo di attuazione del Piano POP sarà definito successivamente alla delibera assembleare che approverà il suddetto Piano.

4.3. Il termine del Piano POP

L'orizzonte temporale del Piano POP è di 45 mesi.

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

Il numero massimo di Strumenti POP assegnati nell'ambito del Piano di Incentivazione POP sarà determinato al momento dell'assegnazione in funzione del Fair Value delle Opzioni POP definito sulla base del modello Black-Scholes, rettificato per il vincolo di disponibilità e la probabilità di

completamento del service period in azienda dei dipendenti assegnatari, in conformità con le Politiche di Risk Management della Banca.

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

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

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

Sono previsti vincoli di disponibilità (derivanti dai meccanismi di differimento e, ove applicabile, del periodo di holding) differenziati per cluster di popolazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

In particolare, è prevista la decadenza di qualsiasi diritto in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro² e situazioni simili, mentre sarà riconosciuta, al termine del periodo di *performance accrual* e secondo lo schema previsto dal Piano di Incentivazione, la quota calcolata pro rata in caso di cessazione del rapporto di lavoro per raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, ovvero in caso morte del beneficiario.

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

In caso di cambio di controllo sono previste due ipotesi a seconda che il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Intesa Sanpaolo caratterizzi tale operazione come ostile o meno. In particolare, nel caso di cambio di controllo ostile è prevista la liquidazione accelerata in contanti con valorizzazione pro rata del Piano POP al *fair value*; mentre in caso di cambio di controllo non ostile si procede con la liquidazione in azioni della nuova Entità alla "naturale" scadenza del Piano di Incentivazione, una volta effettuati gli "*adjustment*" necessari (es. concambio azioni sottostanti).

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Alla luce dei criteri, dei parametri, delle caratteristiche del Piano POP e, più in generale, delle informazioni disponibili alla data del presente Documento Informativo, è possibile stimare un onere complessivo – comprensivo degli oneri indiretti a carico del datore di lavoro – per i beneficiari del Piano POP, pari a € 130 milioni.

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

Non applicabile.

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

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

² Nel particolare caso di mancato rinnovo del mandato di un membro esecutivo del Consiglio di Amministrazione si prevede la liquidazione a termine pro rata del Fair Value del Piano, calcolato al momento dell'evento.

sono negoziate nei mercati regolamentati

Non applicabile al Piano POP descritto nel presente Documento Informativo.

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

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

4.17. Scadenza delle opzioni

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

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

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

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

Il prezzo di esercizio è rappresentato dalla media del prezzo di mercato delle Azioni Ordinarie ISP relativa al mese antecedente la decorrenza dell'assegnazione dello Strumento POP.

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

Non applicabile al Piano POP descritto nel presente Documento Informativo.

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

Non applicabile al Piano POP descritto nel presente Documento Informativo.

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

Non applicabile al Piano POP descritto nel presente Documento Informativo.

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

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

4.24. Tabella relativa al Piano POP

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

Data: 20 / 03 / 2018

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 2						
		stock option Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018 – 2021 POP (Performance call Option)						
		Sezione 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	Descrizione strumento	Numero opzioni	Data di assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)

Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO (1)	27/04/2018	Performance Call Option	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)		27/04/2018	Performance Call Option	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)
Top Management (2)		27/04/2018	Performance Call Option	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)
Altri Risk Takers di Gruppo (3)		27/04/2018	Performance Call Option	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)
Manager Strategici di Intesa Sanpaolo e di altre società appartenenti al Gruppo Intesa Sanpaolo (3)		27/04/2018	Performance Call Option	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)

(1) inclusi nel cluster del Top Management

(2) diverso dal Consigliere Delegato e CEO e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica

(3) perimetro Italia

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

(**) Le Performance Call Option avranno uno strike price pari alla media giornaliera dei prezzi ufficiali dell'azione ordinaria ISP nel mese precedente la data di assegnazione

(***) Le Performance Call Option saranno esercitate in maniera automatica alla data di esercizio (indicativamente nel mese di marzo 2022), in caso di:

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