



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

SISTEMI DI INCENTIVAZIONE ANNUALI 2019 e 2020 DI BANCA IMI S.P.A.
BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI DELLA CAPOGRUPPO INTESA SANPAOLO S.P.A.

18 marzo 2020

Premessa

Il Documento Informativo è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informazione sui Sistemi di Incentivazione 2019 e 2020 basati su strumenti finanziari (di seguito i "Sistemi"), in ossequio a quanto previsto dall'art. 84-bis, comma 1 del Regolamento Emittenti.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico nei termini previsti presso la sede legale di BANCA IMI, in Largo Mattioli n. 3 20121 Milano, nonché nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo www.emarketstorage.com) e nel sito internet www.bancaimi.com.

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

L'Assemblea ordinaria chiamata a deliberare circa l'approvazione del Sistema è stata convocata per il giorno 22 aprile 2020 in prima convocazione (e, occorrendo, in seconda convocazione, per il giorno 23 aprile 2020).

Soggetti destinatari

Il Sistema è rivolto ai Risk Taker di Gruppo e di Banca IMI, in qualità di Legal Entity maggiore, che maturino un premio superiore alla c.d. “soglia di materialità” (pari a € 80.000), ai percettori di un importo “particolarmente elevato” e a coloro i quali, tra Manager o Professional non Risk Taker, maturino “Bonus Rilevanti” (cioè di importo superiore a € 80.000 e al 100% della retribuzione fissa).

Per quanto qui di rilievo, si precisa che attualmente sono stati identificati complessivamente 81 Risk Taker di Legal Entity, di cui 49 identificati anche a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo.

Tra i beneficiari rientrano i seguenti soggetti identificati quali c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- l'Amministratore Delegato;
- il Direttore Generale;
- il Responsabile Finance e Investments;
- il Responsabile Governo Operativo e Finanziario;
- il Responsabile Amministrazione;
- il Responsabile Global Markets Solution Financing;
- il Responsabile Global Markets Securities;
- il Responsabile dell'Amministrazione nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili; e
- il Responsabile Investment Banking & Structured Finance

Nel novero dei beneficiari rientrano, pertanto, i Dirigenti che hanno regolare accesso ad informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future dell'emittente.

L'indicazione dei destinatari è riportata nella Tabella allegata.

Ragioni che motivano l'adozione del piano

I Sistemi di incentivazione di Banca IMI, in conformità con quelli del Gruppo Intesa Sanpaolo, hanno la finalità di allineare i comportamenti del management e del personale agli interessi di tutti gli Stakeholder, orientandone l'azione al raggiungimento di obiettivi sostenibili di medio-lungo termine nel quadro di una prudente assunzione di rischi attuali e prospettici, nonché di contribuire a fare del Gruppo un “Employer of choice” per capacità di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse. Qualora corrisposti in *toto* o in parte in strumenti finanziari, rafforzano l'allineamento tra i comportamenti del Management e gli interessi degli Azionisti, consentendo inoltre la diretta partecipazione dei dirigenti al rischio d'impresa.

L'articolazione del meccanismo incentivante è altresì funzionale al rispetto delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia, allorquando richiedono che l'assegnazione di almeno il 50% del variabile maturato dai Risk Taker avvenga in azioni o in strumenti ad esse collegati.

Si precisa che le somme eventualmente corrisposte e il controvalore degli strumenti finanziari attribuiti ai beneficiari saranno assoggettati al regime previdenziale e costituiranno reddito da lavoro dipendente sulla base delle relative normative tempo per tempo vigenti. Da ultimo, si conferma che valutazioni di ordine contabile e fiscale non hanno inciso in modo significativo sulla definizione dei Sistemi.

Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

Entrambi i Sistemi di Incentivazione in proposta sono soggetti all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci di Banca IMI convocata per il giorno 22 aprile 2020 in prima convocazione e, occorrendo, in seconda convocazione, per il giorno 23 aprile 2020, su proposta del Consiglio di

Amministrazione di Banca IMI del 26 febbraio 2020.

Banca IMI, in qualità di banca controllata appartenente al Gruppo Intesa Sanpaolo, recepisce le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo (le “Politiche di Remunerazione di Gruppo”), approvate dall’Assemblea della Capogruppo, su proposta del Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni di Capogruppo. Banca IMI adotta sistemi di incentivazione coerenti con le previsioni delle Politiche di Remunerazione di Gruppo e con le caratteristiche dei Sistemi di Incentivazione di Gruppo.

In particolare, con riferimento al Sistema di Incentivazione Annuale 2019, si precisa che Banca IMI ha recepito le Politiche di Remunerazione di Gruppo per l’anno 2019 con voto favorevole dell’Assemblea del 11 aprile 2019, su proposta del Consiglio di Amministrazione del 2 aprile 2019; tali Politiche includevano anche la descrizione del Sistema Incentivante di Gruppo 2019.

Con riferimento al Sistema di Incentivazione Annuale 2020, si evidenzia che lo stesso è coerente con le previsioni delle Politiche di Remunerazione di Gruppo per l’anno 2020, approvate dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo in data 17 marzo 2020, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, e che vengono recepite da codesta Assemblea di Banca IMI.

Tra i potenziali beneficiari dei Sistemi vi è l’Amministratore Delegato. Tutte le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione inerenti i Sistemi e la loro attuazione sono adottati nel rispetto delle previsioni legislative, regolamentari e aziendali in materia di conflitti di interesse.

Il prezzo di mercato dall’azione ordinaria Intesa Sanpaolo registrato il 18 marzo 2020, data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta a codesta Assemblea di approvazione di entrambi i Sistemi, era pari a: € 1,399 Euro.

La proposta di deliberazione che verrà sottoposta all’Assemblea di Banca IMI include il conferimento di apposito mandato al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega, a provvedere a tutto quanto necessario ed opportuno al fine di rendere esecutive le deliberazioni medesime. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione si avvarrà della collaborazione della Direzione Centrale Tesoreria e Finanza di Gruppo e/o di Banca IMI che avranno anche l’incarico di procedere alla eventuale cessione delle azioni che dovessero eccedere l’effettivo fabbisogno.

Le caratteristiche degli strumenti finanziari da attribuire

In conformità con le Politiche di Remunerazione di Gruppo, i Sistemi prevedono per tutti i beneficiari sopra individuati - ad eccezione dei percettori di una remunerazione variabile di importo “particolarmente elevato”¹ 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, per tutti i percettori di un importo “particolarmente elevato” e superiore al 100% della remunerazione fissa, è prevista l’attribuzione di azioni per un controvalore pari al 60% del premio assegnato; per tutti i percettori di un importo “particolarmente elevato” e pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa, è prevista l’attribuzione di azioni per un controvalore pari al 55% del premio assegnato.

I Sistemi prevedono modalità differenziate per quantità di remunerazione differita e durata del relativo periodo di differimento, in funzione sia del cluster di destinatari sia dell’incidenza della remunerazione variabile su remunerazione fissa (maggiore o pari/inferiore al 100% della remunerazione fissa).

In particolare, per tutti coloro che, indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo “particolarmente elevato”, sono previsti i seguenti due schemi, a seconda dell’incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa:

¹ Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2019-2021, si considera “particolarmente elevata” la remunerazione variabile superiore a 400.000 € .

1. **Schema 1:** nel caso in cui la remunerazione variabile sia superiore al 100% della remunerazione fissa, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) e per il 60% (di cui 20% cash e 40% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

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

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

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

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

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

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

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

3. **Schema 3:** per i Risk Taker che maturano una remunerazione variabile superiore al 100% della retribuzione fissa e superiore alla "soglia di materialità" (pari a € 80.000), la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) e per il 60% (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 3 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

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

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

4. **Schema 4:** per i Risk Taker che maturano una remunerazione variabile pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa e superiore alla "soglia di materialità" (pari a 80.000 €) e per il Middle Management e i Professional che maturano una remunerazione variabile superiore al 100% della retribuzione fissa e superiore alla "soglia di materialità" (pari a 80.000 €), la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) e per il 40% (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 3 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	X	X + 1	X + 2	X + 3
CONTANTI (50%)	30%		7%	13%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	30%	13%	7%	

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

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

In conformità con l'applicabile normativa e con le Politiche di Remunerazione 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 Banca IMI, Intesa Sanpaolo o a società appartenenti al relativo Gruppo.

Le azioni tempo per tempo maturate saranno consegnate ai beneficiari solo al termine del periodo di *retention* sopra descritto e, fatti salvi i casi più avanti descritti, subordinatamente alla permanenza in servizio presso una qualsiasi società del Gruppo.

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

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

- in relazione al Sistema Incentivante 2019, a partire dal 2021 (con riferimento alla parte *upfront*) e sino al 2025 (per l'ultima tranche differita spettante ai percettori di un importo "particolarmente elevato");
- in relazione al Sistema Incentivante 2020, a partire dal 2022 (parimenti con riferimento alla parte *upfront*) e sino al 2026 (per l'ultima tranche differita spettante ai 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 dalla maggioranza qualificata dell'Assemblea di Capogruppo del 27 aprile 2018, i Risk Taker di Gruppo non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo possono al massimo percepire una remunerazione variabile, comprensiva del premio assegnato tramite il presente Sistema e della quota di competenza dell'anno rinveniente dal Piano POP², pari al 200% della remunerazione fissa (circa 67% del pay mix retributivo).

L'attribuzione degli incentivi ai beneficiari è finanziata da un meccanismo strutturato di bonus pool, la cui entità complessiva a livello di Gruppo è correlata, in piena armonia con il criterio di simmetria tra l'entità dei premi corrisposti e l'effettiva performance realizzata, all'andamento di un indicatore economico di sintesi, il Risultato Corrente Lordo.

L'apertura del bonus pool sia a livello di Gruppo che di Banca IMI è disciplinata dal superamento di una cosiddetta "soglia di accesso" (cancello), espressa *ex ante* come valore minimo del relativo Risultato Corrente Lordo.

Il principio di solidità patrimoniale, liquidità e sostenibilità finanziaria sono assicurati in ottemperanza a quanto richiesto del Regolatore, dalle seguenti condizioni preliminari sia a livello di Gruppo sia a livello di Banca IMI come rappresentato dallo schema seguente:

² Performance-based Option Plan: piano di incentivazione a lungo termine legato alle performance del Piano d'Impresa 2018-2021 e basato su un veicolo opzionario, introdotto in concomitanza con il lancio del Piano e approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2018.

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

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

Il mancato raggiungimento anche di una sola delle condizioni sopra descritte comporta la non attivazione dei sistemi incentivanti per il personale del Gruppo e, dunque, anche per il personale di Banca IMI³.

Superate le suddette condizioni, l'importo complessivamente spettante ai beneficiari è definito, nel rispetto del bonus pool di Gruppo e di Divisione, in funzione della posizione raggiunta da ciascun Manager nel cosiddetto "ranking interno" di Banca IMI⁴; detto ranking è ottenuto tramite l'ordinamento dei punteggi dei risultati delle schede individuali che misurano la performance su più dimensioni, sia quantitative (redditività, crescita, produttività, costo del rischio/sostenibilità) che qualitative (azioni o progetti strategici e qualità manageriali) e su perimetri differenti (Gruppo/Struttura/Individuo).

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

Inoltre, ciascuna quota differita è soggetta a meccanismi di correzione *ex post* - cosiddette "*malus condition*" - secondo le quali il relativo importo riconosciuto e il numero delle eventuali azioni attribuite potranno essere decurtati, fino ad essere eventualmente azzerati, nell'esercizio a cui la quota differita fa riferimento, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime imposte dal Regolatore sia a livello di Gruppo sia a livello di Legal Entity come rappresentato dallo schema seguente:

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

In particolare, nel caso in cui non si verificano singolarmente la prima o la seconda condizione, la quota differita viene azzerata; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di cui al terzo punto, la quota differita è ridotta del 50%.

Come già accennato in precedenza, l'erogazione degli incentivi promessi, sia con riferimento alla quota *upfront*, sia a quella differita, siano esse attribuite in forma cash o mediante azioni, rimane subordinata alla verifica circa la sussistenza del rapporto di lavoro con una delle società appartenenti al Gruppo al momento dell'effettiva corresponsione dell'incentivo, ovvero dell'effettiva consegna delle azioni al termine del periodo di *retention*. E' infatti prevista la decadenza di qualsiasi diritto a percepire gli incentivi "promessi" in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa dei dipendenti interessati e

³ Si precisa che, nel solo caso particolare di non attivazione della condizione di sostenibilità a livello di Banca IMI, rimangono *eligible* per i sistemi incentivanti il *Middle Management* e i *Professional* della stessa Banca IMI.

⁴ Fanno eccezione i Risk Taker appartenenti alle funzioni aziendali di controllo il cui bonus è determinato in funzione della posizione raggiunta da ciascun manager nel ranking all'area funzionale di appartenenza.

situazioni similari, mentre potranno essere comunque riconosciute, al termine del periodo di differimento/*retention* ed eventualmente rapportate al periodo di effettiva permanenza in servizio, le somme/azioni maturate in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, cessazione per il raggiungimento dei requisiti pensionabili e altre situazioni assimilabili.

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

Sistema di Incentivazione	Stima costo
Sistema di Incentivazione 2019	€ 14 mln
Sistema di Incentivazione 2020	€ 0 ⁵ - 14 mln

Le azioni ordinarie Intesa Sanpaolo a servizio dei Sistemi 2019 e 2020 saranno acquisite sul mercato telematico azionario nel rispetto delle deleghe appositamente fornite dall'Assemblea.

Il numero massimo delle azioni da acquistare sul mercato per soddisfare il fabbisogno complessivo del Sistema di Incentivazione 2019 è stimabile per Banca IMI, alla luce delle informazioni oggi disponibili, a un controvalore massimo onnicomprensivo pari a € 7,6 mln.

Con riferimento al Sistema di Incentivazione 2020, si stima invece che il numero massimo di azioni che potranno essere assegnate ai beneficiari sia pari a quello corrispondente a un controvalore massimo onnicomprensivo compreso nell'intervallo € 5 mln – € 7,6 mln.

Nell'eventualità di operazioni straordinarie sul capitale sociale di Capogruppo e di altre operazioni che comportino la variazione della sua composizione, del patrimonio della Società o del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, distribuzione di dividendi straordinari con prelievo da riserve, ecc.) il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo valuterà se sia necessario rettificare il numero delle azioni promesse/maturate. A tal fine si procederà secondo le regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari e, per quanto possibile, uniformandosi alle rettifiche eventualmente disposte da Borsa Italiana.

Si ricorda che, ai sensi del vigente Codice Interno di Comportamento di Gruppo, è vietato ai dipendenti "effettuare operazioni in strumenti derivati, quali quelli individuati nell'art. 1, comma 3, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e nel Regolamento dei Mercati gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (ad esempio covered warrant, options, futures e leverage certificates), e comunque porre in essere operazioni e/o strategie operative aventi caratteristiche altamente speculative". Conseguentemente e come dettagliato nelle Politiche di remunerazione e incentivazione, i beneficiari non potranno effettuare operazioni di hedging sulle azioni attribuite nell'ambito del Sistema.

Da ultimo, si precisa che qualora la consegna delle azioni ai beneficiari, al termine del periodo di retention, dovesse intervenire nei cosiddetti "blocking periods" di cui al Regolamento sull'internal dealing o in altri periodi di restrizioni operative riferite al personale del Gruppo, resta ferma la necessità per ciascun beneficiario di rispettare le speciali procedure di autorizzazione e di comunicazione di volta in volta applicabili per disporre eventuali operazioni sui titoli ricevuti.

L'assegnazione di strumenti finanziari nei termini sopra descritti, anche alla luce delle valutazioni formulate dal Chief Compliance Officer di Capogruppo, risulta pienamente coerente con quanto richiesto a livello europeo dalla CRD IV e dalla Banca d'Italia nella Circolare n. 285/2013.

⁵ In caso di mancata verifica della condizioni di attivazioni.

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

Data: 18/03/2020

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data dell'assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (1)
Micillo Mauro	Amministratore Delegato / Direttore Generale	27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	119.120	27/04/2016	€ 2,149 (2)	€ 2,4639	Mar. 2018/ Dic. 2020
Micillo Mauro	Amministratore Delegato / Direttore Generale	27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	116.421	27/04/2017	€ 2,937 (3)	€ 2,7014	Mar. 2019/ Giu. 2022
Micillo Mauro	Amministratore Delegato	27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	219.441	27/04/2018	€ 2,287 (3)	€ 3,1530	Mar.2020 / Giu. 2023
Micillo Mauro	Amministratore Delegato	30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	301.863	30/04/2019	€ 2,129 (3)	€ 2,3340	Mar.2021 / Giu.2024
Mocio Massimo	Direttore Generale	30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	176.735	30/04/2019	€ 2,127 (2)	€ 2,3340	Mar.2021 / Giu.2024
Altri Risk Taker		27/04/2016	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.275.003	27/04/2016	€ 2,149 (2)	€ 2,4639	Mar. 2018/ Dic. 2020
Altri Risk Taker		27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.080.909	27/04/2017	€ 2,937 (2)	€ 2,7014	Mar. 2019/ Dic 2021
Altri Risk Taker		27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	922.127	27/04/2018	€ 2,296 (2)	€ 3,1530	Mar.2020/ Dic.2022
Altri Risk Taker		30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.297.758	30/04/2019	€ 2,127 (2)	€ 2,3340	Mar.2021 / Giu.2024
Professional o manager che maturano bonus "rilevanti"		27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	607.084	27/04/2017	€ 2,937 (2)	€ 2,7014	Mar. 2019/ Giu 2020
Professional o manager che maturano bonus "rilevanti"		27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	447.184	27/04/2018	€ 2,296 (2)	€ 3,1530	Mar.2020/ Giu.2021
Professional o manager che maturano bonus "rilevanti"		30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	567.675	30/04/2019	€ 2,127 (2)	€ 2,3340	Mar.2021 / Giu.2024

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

(2) Prezzo medio di acquisto delle azioni effettuato da Banca IMI.

(3) Prezzo medio di acquisto delle azioni effettuato da Intesa Sanpaolo Capogruppo.

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

Data: 18/03/2020

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 2</u>						
		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)

Micillo Mauro	Amministratore Delegato	27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2021 / Giu.2025
Mocio Massimo	Direttore Generale	27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2021 / Giu.2025
Altri Risk Taker		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2021 / Giu.2025
Professional o manager che maturano bonus "rilevanti"		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2021 / Giu.2025

Micillo Mauro	Amministratore Delegato	n.d.	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2022 / Giu.2026
Mocio Massimo	Direttore Generale	n.d.	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2022 / Giu.2026
Altri Risk Taker		n.d.	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2022 / Giu.2026
Professional o manager che maturano bonus "rilevanti"		n.d.	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2022 / Giu.2026

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