
Relazione

Punto 3 all'ordine del giorno

Remunerazioni e azioni proprie:

a) Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Gestione

Signori Azionisti,

a norma dell'art. 7.3 dello Statuto, siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per discutere e deliberare, tra l'altro, in merito alle Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Gestione che saranno nominati dal Consiglio di Sorveglianza in relazione al mandato dell'organo amministrativo per il triennio 2013-2015.

Sulla base di dette Politiche, a seguito della loro approvazione, il Consiglio di Sorveglianza determinerà l'ammontare delle remunerazioni a favore dei Consiglieri di Gestione – anche con riferimento agli incarichi che saranno assegnati agli stessi – avendo riguardo alle strategie di lungo periodo in un'ottica di sviluppo sostenibile della Banca e del Gruppo, alla prudente gestione del rischio nonché al senso di responsabilità verso tutti gli *stakeholders*.

La proposta in esame è stata predisposta in conformità alle prescrizioni emanate in materia dalla Banca d'Italia e tiene conto degli indirizzi espressi dagli Organismi internazionali.

Le Politiche di remunerazione delle quali si propone l'approvazione – elaborate su proposta del Comitato Remunerazioni – sono strutturate come segue.

Ragioni e finalità che la Banca persegue con le politiche retributive a favore dei Consiglieri di Gestione

Le politiche retributive proposte mirano a:

- allineare gli interessi dei Consiglieri di Gestione al perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate a un corretto controllo dei rischi aziendali attuali e prospettici e al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione;
- favorire la competitività della Banca e del Gruppo nel contesto domestico e internazionale in cui operano;
- attrarre persone qualificate, dotate di capacità e di qualità professionali adeguate per gestire con successo la Banca e svolgere l'attività di direzione e coordinamento del Gruppo del quale la stessa Banca rappresenta il vertice;
- assicurare la competitività esterna della retribuzione globale annua rispetto ai livelli espressi nei grandi gruppi bancari europei, ricavati attraverso periodiche *survey* specializzate, al fine di attrarre e trattenere le migliori risorse manageriali e professionali del mercato;
- promuovere la sostenibilità nel tempo delle politiche retributive, al fine di contenere gli oneri derivanti dall'applicazione della *policy* entro valori compatibili con le strategie di medio e lungo periodo e gli obiettivi annuali, attraverso:
 - meccanismi di regolazione degli accantonamenti destinati a finanziare il monte incentivi complessivo in funzione della redditività aziendale e dei risultati conseguiti, anche relativamente al *peer* di riferimento;
 - il ricorso a parametri oggettivi per la definizione degli interventi economici;
 - l'allineamento dei costi all'andamento aziendale mediante la variabilizzazione delle retribuzioni del management;

-
- l'individuazione di opportuni *cap*, sia al monte incentivi sia sull'entità dei premi individuali;
 - garantire il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari internazionali, europee e nazionali.

Criteria prescelti nella definizione delle politiche remunerative, con particolare riguardo all'equilibrio tra componente fissa e variabile nonché al collegamento del compenso con il livello di rischio e l'effettività e stabilità dei risultati

Si rammenta che l'Assemblea Straordinaria, in data 29 ottobre 2012, ha modificato lo Statuto, intervenendo sulla composizione del Consiglio di Gestione.

Il nuovo Consiglio di Gestione sarà composto, in prevalenza, da Consiglieri esecutivi; oltre al Consigliere Delegato, faranno parte di essi un numero di Dirigenti - determinato secondo quanto previsto dall'art. 13.1, comma 2, dello Statuto - tratti da società appartenenti al Gruppo bancario Intesa Sanpaolo, mentre ad altri Consiglieri - tra i quali, necessariamente, i due Vice-Presidenti dell'organo (estranei alla componente dirigenziale) - saranno attribuite funzioni attinenti alla gestione dell'impresa, attraverso la partecipazione a Comitati manageriali di Gruppo o in altre forme da definire.

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, faranno altresì parte del Consiglio di Gestione componenti non esecutivi - dei quali almeno uno indipendente ai sensi dell'art. 148 del Testo Unico della Finanza (D. Lgs. 58/1998) e dell'art. 13.2 dello Statuto - con compiti di vigilanza, da esercitarsi nel continuo, sulla gestione e sull'organizzazione aziendale, escluso il coinvolgimento nella gestione esecutiva dell'impresa.

Sulla scorta di quanto premesso, le Politiche di remunerazione proposte si basano sulla valutazione delle singole posizioni (Consigliere di Gestione non esecutivo; Consigliere di Gestione con particolari incarichi; Consigliere di Gestione esecutivo tratto fra i dirigenti appartenenti al Gruppo bancario Intesa Sanpaolo; Consigliere di Gestione esecutivo non dirigente; Consigliere Delegato), la cui rilevanza deve essere ponderata attraverso una rigorosa analisi:

- delle responsabilità che derivano dalla legge e dallo Statuto rispetto alle funzioni attribuite;
- della peculiarità e complessità dei compiti che le caratterizzano;
- del contributo richiesto, a lungo termine, per l'incremento della sostenibilità dei risultati della Banca, non solo in termini economici, nonché per la creazione di valore per gli azionisti e per gli *stakeholders*.

In coerenza con quanto sopra e con il quadro normativo di riferimento, si ritiene che le politiche retributive relative ai componenti del Consiglio di Gestione debbano prevedere una parte fissa a favore di ciascun Consigliere, che risulti congrua in relazione all'importanza del ruolo e al tempo richiesto per il corretto adempimento dei compiti assegnati, e una parte variabile, da riservare esclusivamente ai componenti esecutivi del Consiglio.

Le componenti fisse saranno determinate dal Consiglio di Sorveglianza in linea con le politiche retributive già adottate dalla Banca con riferimento al secondo mandato del Consiglio di Gestione. Pertanto:

- tutti i Consiglieri di Gestione, in quanto componenti dell'organo amministrativo della Banca, saranno destinatari di un compenso annuo, in misura fissa, per ciascuno degli esercizi compresi nel mandato di nomina;
- ai Consiglieri di Gestione investiti di particolari incarichi (Presidente, Vice Presidente, Consigliere Delegato, Consigliere esecutivo) verrà riconosciuto un ulteriore importo, in misura fissa su base annua, per ciascuno degli esercizi di nomina. In caso di cumulo degli incarichi, verrà assegnato unicamente il compenso fisso più elevato.

Con riferimento al sistema di incentivazione dei componenti esecutivi, rilevano le figure di Consigliere Delegato, di Consigliere di Gestione esecutivo dirigente e di Consigliere di Gestione esecutivo non dirigente.

Per il Consigliere Delegato, si prevederà, oltre al compenso fisso di cui sopra in relazione alla carica ricoperta in seno al Consiglio di Gestione, un ulteriore compenso, specificamente connesso alle funzioni dirigenziali di Chief Executive Officer; quest'ultimo compenso sarà strutturato su base annua in una quota fissa e in una quota variabile, secondo quanto stabilito nell'ambito delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo approvate dal Consiglio di Sorveglianza e risultante dalla Relazione sulle Remunerazioni presentata all'odierna Assemblea.

La remunerazione dei Consiglieri di Gestione esecutivi tratti tra i Dirigenti del Gruppo bancario Intesa Sanpaolo si comporrà, oltre che del compenso fisso di cui sopra in relazione alla carica di Consigliere, della

retribuzione inerente al ruolo dirigenziale ricoperto; detta retribuzione sarà strutturata su base annua in una quota fissa e in una quota variabile, secondo quanto stabilito nell'ambito delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo approvate dal Consiglio di Sorveglianza e risultante dalla Relazione sulle Remunerazioni presentata all'odierna Assemblea.

Quanto ai Vice-presidenti esecutivi del Consiglio di Gestione e agli eventuali ulteriori Consiglieri esecutivi estranei alla componente dirigenziale del Consiglio, si prevederà il riconoscimento di un compenso variabile in misura predeterminata e pari a una percentuale della componente fissa, con un massimo del 20%. Tale compenso sarà collegato agli stessi obiettivi e misurato secondo i medesimi parametri stabiliti per la determinazione della quota variabile della retribuzione del segmento di popolazione rappresentato dal "Personale più Rilevante", secondo quanto stabilito nell'ambito delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo approvate dal Consiglio di Sorveglianza e risultante dalla Relazione sulle Remunerazioni presentata all'odierna Assemblea.

Il Consiglio di Sorveglianza avrà cura di far sì che le componenti variabili:

- siano parametrizzate a indicatori declinati dai *driver* di *performance* quantitativi (redditività, crescita, produttività, costo del rischio/sostenibilità) e qualitativi (azioni e progetti strategici);
- siano assoggettate, per una quota non inferiore al 60%, a un sistema di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3 anni, in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (c.d. meccanismi di *malus*);
- siano corrisposte, per una quota sostanziale pari ad almeno il 50%, tanto nella componente *up-front* che in quella differita, mediante strumenti finanziari del Gruppo Intesa Sanpaolo e vi sia la presenza di uno specifico meccanismo di *retention* (non inferiore a 2 anni per la componente *up-front*, più breve per la parte differita) degli strumenti finanziari di cui al punto precedente, salvo che non risulti superato l'ammontare di € 80.000 individuato quale soglia di rilevanza al di sotto della quale le componenti variabili potranno essere corrisposte in denaro;
- siano sottoposte a meccanismi di correzione *ex post* – *malus* o *claw-back* – idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati significativamente inferiori alle previsioni o negativi.

L'individuazione dei parametri e dei relativi valori, ai fini dell'eventuale riconoscimento delle componenti variabili, rientra nelle competenze del Consiglio di Sorveglianza; il Consiglio – coerentemente con le politiche di remunerazione sinora adottate per il Consiglio di Gestione in scadenza – considererà indicatori quantitativi e qualitativi predeterminati e oggettivamente misurabili, in grado di garantire il collegamento tra il livello dei rischi assunti e il conseguimento di risultati stabili ed effettivi.

Tanto premesso, si invitano i Signori Azionisti ad assumere le relative determinazioni, fermo restando l'impegno del Consiglio di Sorveglianza a fornire un'adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione del Consiglio di Gestione come deliberate dall'Assemblea.

5 marzo 2013

Per il Consiglio di Sorveglianza
il Presidente - Giovanni Bazoli

b) Relazione sulle Remunerazioni: deliberazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. n. 58/1998

Signori Azionisti,

ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998, l'Assemblea è chiamata ad esprimere il proprio voto in merito alle politiche di remunerazione dei Consiglieri di Gestione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nonché alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tali politiche. La deliberazione non è vincolante.

Per quanto attiene alle politiche di remunerazione dei Consiglieri di Gestione, si precisa che, in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni statutarie, la presente Assemblea è chiamata ad approvare espressamente le politiche di remunerazione dei Consiglieri di Gestione che saranno nominati per gli esercizi 2013/2014/2015, così come illustrato nella Relazione sul precedente punto a).

Le informazioni sulle politiche di remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nonché alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tali politiche sono riportate nell'ambito della prima Sezione della "Relazione sulle Remunerazioni" di Intesa Sanpaolo, redatta in ottemperanza al predetto art. 123-ter e all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob ed approvata dal Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Consiglio di Gestione, nella riunione del 12 marzo 2013.

La Relazione sulle Remunerazioni - alla quale si fa rinvio per ogni dettaglio - è a disposizione del pubblico, secondo quanto previsto dalla vigente normativa, presso la Sede sociale, la Borsa Italiana S.p.A. e nel sito internet group.intesasanpaolo.com.

Signori Azionisti, ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998, siete pertanto invitati a deliberare in merito alla Relazione sulle Remunerazioni di Intesa Sanpaolo, con particolare riferimento ai sottoindicati paragrafi:

Sezione I, 1 - "Le procedure di adozione e attuazione delle politiche di remunerazione";

Sezione I, 5 - "La politica di remunerazione relativa ai dipendenti e ai collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato", limitatamente ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

12 marzo 2013

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente – Andrea Beltratti

c) Proposta di approvazione del Sistema di Incentivazione basato su strumenti finanziari e autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per discutere e deliberare in merito al Sistema di Incentivazione (successivamente anche "Sistema"), destinato a una parte del Management e ai cosiddetti "risk takers", come più avanti dettagliati, del Gruppo Intesa Sanpaolo, che prevede il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo da acquistare sul mercato, previa Vostra specifica autorizzazione.

Negli ultimi anni, il tema delle remunerazioni delle società quotate e, più in particolare, del settore finanziario è stato trattato con crescente attenzione dagli organismi internazionali e dai regolatori, con l'obiettivo di orientare gli emittenti e gli intermediari ad adottare sistemi retributivi coerenti con i principi – che sono stati rafforzati anche a seguito della crisi economica e finanziaria – riguardanti il processo di elaborazione e approvazione delle politiche di remunerazione, la struttura dei compensi, la loro trasparenza.

In particolare, secondo tali principi, i sistemi di remunerazione devono tenere conto dei rischi, attuali e prospettici, del livello di patrimonializzazione di ciascun intermediario e garantire remunerazioni basate su risultati effettivamente conseguiti.

Nel 2011 è stato definito da parte delle Autorità nazionali un quadro di regole significativo anche in adesione alle norme comunitarie adottate in materia. La Banca d'Italia, con provvedimento in data 30 marzo 2011, ha emanato nuove disposizioni (di seguito anche "Disposizioni di Vigilanza") che, oltre a subordinare l'erogazione di quota parte del bonus in strumenti finanziari, dettano, più in generale, una disciplina armonizzata delle politiche, dei sistemi e delle prassi di remunerazione nelle banche per quanto riguarda il relativo processo di elaborazione e controllo, la struttura dei compensi e gli obblighi di informativa al pubblico.

Il Sistema proposto risulta pienamente coerente con le suddette disposizioni normative, con particolare riferimento a:

- l'individuazione del cosiddetto "personale più rilevante", ovvero coloro le cui scelte incidono in modo significativo sul profilo di rischio della banca, al quale devono essere applicate specifiche regole retributive in termini di corresponsione del compenso variabile;
- il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione, opportunamente bilanciata;
- la struttura della componente variabile, di cui:
 - a. almeno il 40% (percentuale elevabile al 60% per gli amministratori con incarichi esecutivi, le posizioni apicali e i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche) deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo non inferiore a 3 anni;
 - b. almeno il 50% deve essere erogata in azioni o strumenti ad esse collegati; detta percentuale si applica, nella medesima proporzione, sia alla parte della componente variabile differita, sia a quella non differita (cosiddetta upfront);
- la presenza di uno specifico meccanismo di retention (non inferiore a 2 anni per la componente upfront, più breve per la parte differita) degli strumenti finanziari di cui al punto b.

Si evidenzia pertanto che il sistema di incentivazione proposto risulta qualificabile come piano di compenso basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art.114-bis, comma 1 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n.58.

In conformità a quanto previsto dall'art. 84-bis del Regolamento Emittenti emanato dalla Consob, le caratteristiche del sistema di incentivazione sono illustrate in dettaglio nell'apposito Documento informativo di seguito riportato, di cui la presente relazione costituisce parte integrante.

A tale riguardo il Sistema è da considerarsi "di particolare rilevanza" in quanto rivolto, tra gli altri, a soggetti che svolgono funzioni di direzione e, più in generale, a dirigenti con responsabilità strategiche che

hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo.

Poiché la Società allo stato non ha in portafoglio un numero sufficiente di azioni proprie per assicurare l'attuazione del Sistema, si ritiene opportuno chiedere autorizzazione all'Assemblea degli azionisti di Intesa Sanpaolo ai sensi degli artt. 2357 e seguenti del codice civile affinché la Società possa acquistare le azioni proprie necessarie ed assegnarle ai propri dipendenti e collaboratori e agli amministratori, dipendenti e collaboratori di società controllate, in attuazione del sistema di remunerazione variabile illustrato.

A questi fini l'autorizzazione è richiesta per l'acquisto, anche in più tranches, di azioni ordinarie del valore nominale di Euro 0,52 ciascuna, fino ad un numero massimo di azioni ordinarie e ad una percentuale massima del capitale sociale di Intesa Sanpaolo determinato dividendo l'importo omnicomprensivo di euro 18.000.000 circa per il prezzo ufficiale registrato dalla stessa azione il 22 aprile 2013 (data dell'Assemblea). Il suddetto importo comprende pertanto sia la quota destinata a dipendenti di Intesa Sanpaolo sia quella per dipendenti delle società dalla stessa direttamente e/o indirettamente controllate. Dette società completeranno, entro la data di avvio del piano di acquisto a livello di Gruppo, l'iter di richiesta di analogha autorizzazione alle relative assemblee, ovvero ai relativi competenti organi deliberanti in materia.

Il capitale sociale di Intesa Sanpaolo ammonta a Euro 8.545.681.412,32, diviso in n. 16.434.002.716 azioni del valore nominale di Euro 0,52 ciascuna, di cui n. 15.501.512.155 azioni ordinarie e n. 932.490.561 azioni di risparmio non convertibili.

Il numero massimo di azioni ordinarie di cui si chiede l'autorizzazione all'acquisto ai sensi dell'art. 2357 c.c. rientra pertanto nei limiti di legge, tenendosi conto anche delle azioni eventualmente possedute da società controllate.

L'acquisto di azioni proprie avverrà entro i limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio approvato al momento dell'effettuazione delle operazioni di acquisto.

Una riserva indisponibile pari all'importo delle azioni proprie iscritto all'attivo del bilancio deve essere costituita e mantenuta finché le azioni non siano trasferite o annullate.

L'autorizzazione all'acquisto viene richiesta per il periodo massimo di 18 mesi consentito dalla normativa applicabile e a far data dalla delibera dell'Assemblea ordinaria.

Il Consiglio di Gestione potrà procedere alle operazioni di acquisto autorizzate, a ciò opportunamente delegando il Consigliere delegato e CEO, che si avvarrà delle competenti funzioni aziendali, in una o più volte e in ogni momento.

L'autorizzazione alla disposizione delle azioni proprie acquistate come sopra è richiesta nei limiti temporali necessari all'attuazione del Piano.

Il Consiglio di Gestione propone che l'acquisto avvenga, nel rispetto delle eventuali prescrizioni regolamentari o prassi di mercato ammesse, ad un prezzo, al netto degli ordinari oneri accessori, individuato di volta in volta, entro un minimo e un massimo determinabili secondo i seguenti criteri:

- il corrispettivo minimo di acquisto non dovrà essere inferiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione di acquisto, diminuito del 10%;
- il corrispettivo massimo di acquisto non dovrà essere superiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione di acquisto, aumentato del 10%.

Gli acquisti saranno effettuati sul mercato regolamentato - ai sensi dell'art. 144-bis, lett. b), del Regolamento Emittenti - nel pieno rispetto della normativa sulla parità degli azionisti, delle misure di prevenzione degli abusi di mercato e delle relative prassi di mercato ammesse dalla Consob.

Le azioni ordinarie acquistate in base all'autorizzazione oggetto della presente proposta saranno assegnate ai beneficiari nei termini e alle condizioni previste dal Sistema. L'assegnazione delle azioni avverrà a titolo gratuito, a un valore per i beneficiari calcolato nel rispetto di quanto disciplinato dalle normative fiscali e

contributive tempo per tempo vigenti.

Nel caso in cui le azioni acquistate dovessero risultare eccedenti rispetto alle effettive esigenze di servizio del Sistema, la Società potrà alienarle sul mercato regolamentato con le medesime modalità previste per gli acquisti e a un prezzo non inferiore del 10% del prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione, ovvero conservarle a servizio di eventuali futuri piani di incentivazione.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Sistema di Incentivazione basato su azioni per l'esercizio 2012, nonché la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, il tutto nei termini illustrati.

12 marzo 2013

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente – Andrea Beltratti



DOCUMENTO INFORMATIVO

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

relativo al

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

Marzo 2013

Premessa

Il Documento Informativo è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informativa sul sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari (di seguito il "Sistema"), in ossequio a quanto previsto dall'art. 84-bis, comma 1 del Regolamento Emittenti.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede legale di INTESA SANPAOLO, in Torino, Piazza San Carlo, 156, nonché sul sito internet group.intesasanpaolo.com. Il Documento Informativo è stato altresì inviato a Borsa Italiana S.p.A. e contestualmente trasmesso a Consob. 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 22 aprile 2013 (in unica convocazione).

Soggetti destinatari

Il Sistema è rivolto al “personale più rilevante”, così come definito dalle Disposizioni di Vigilanza, identificato, per quanto di rispettiva competenza, dai Consigli di Sorveglianza e di Gestione nel Chief Executive Officer, nei Direttori Generali, negli altri Dirigenti con responsabilità strategica¹, nei responsabili delle funzioni di controllo interno a livello di Gruppo², nei responsabili delle principali funzioni aziendali e aree di business e nei soggetti, definiti dalla normativa “risk takers”, che possono assumere rischi rilevanti per il Gruppo, quali, a titolo puramente esemplificativo, i responsabili delle principali unità di business di Banca IMI, per un totale di circa 130 risorse.

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.

Come già sopra accennato, rientrano tra i destinatari del Piano i responsabili delle funzioni di controllo interno, per i quali rimangono confermate, nel rispetto delle disposizioni emanate da Banca d’Italia, le specificità relative ai parametri oggetto di incentivazione.

Dette figure rivestono cruciale importanza nell’ambito dei processi aziendali, soprattutto alla luce degli insegnamenti ricavati dalla crisi finanziaria, stante la responsabilità attribuita loro di assicurare la corretta rappresentazione dei risultati economici e patrimoniali e di garantire un’efficace attività di misurazione e controllo dell’esposizione di Gruppo alle diverse tipologie di rischio (mercato, credito, tasso, liquidità, operativo e paese), ivi compreso il rischio di non conformità alle norme.

Si ritiene corretto che i Responsabili delle funzioni di controllo interno, in quanto parte della componente manageriale del Gruppo, possano partecipare e usufruire dei medesimi meccanismi di incentivazione, assicurando che l’entità dei relativi premi dipenda strettamente, come richiesto dai Regolatori, dalla qualità dei compiti svolti con riferimento alle attività sopra indicate e contemperandone il collegamento con i risultati economici della Società.

L’indicazione dei destinatari è riportata nella Tabella allegata.

Ragioni che motivano l’adozione del piano

I piani di incentivazione sono finalizzati, in linea generale, alla fidelizzazione del personale, ne sostengono la motivazione al conseguimento degli obiettivi della società e, qualora prevedano il ricorso a strumenti finanziari, rafforzano l’allineamento tra comportamenti del Management, interessi degli Azionisti e risultati di medio/lungo periodo, consentendo inoltre la diretta partecipazione dei dirigenti al rischio d’impresa.

In tale ottica, detti piani costituiscono, nel Gruppo Intesa Sanpaolo, parte integrante del sistema di remunerazione del Management e del Restante Personale operando, in piena coerenza con l’investimento nelle iniziative di valorizzazione del capitale umano in un quadro di sviluppo sostenibile nel tempo e di forte responsabilizzazione verso tutti gli stakeholders, attraverso l’incentivazione al raggiungimento di obiettivi individuati dalle competenti funzioni aziendali tra gli indicatori che meglio riflettono la redditività nel tempo del Gruppo, tenendo altresì conto dei rischi assunti, del costo del capitale, della liquidità e del livello di patrimonializzazione necessari a fronteggiare le attività intraprese.

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

Si precisa che le somme eventualmente corrisposte e il controvalore degli strumenti finanziari attribuiti ai

¹ Al momento dell’approvazione della presente relazione e attenendosi ai criteri stabiliti dal Regolamento di Gruppo per la gestione delle operazioni con parti correlate di Intesa Sanpaolo S.p.A. e soggetti collegati del Gruppo, sono considerati Dirigenti con responsabilità strategica di Intesa Sanpaolo, oltre al Chief Executive Officer e ai Direttori Generali, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i Responsabili delle Business Unit, delle aree di attività delle direzioni centrali, delle direzioni centrali che riportano direttamente al CEO e/o ai Presidenti dei Consigli di Gestione e di Sorveglianza, il Responsabile della Segreteria Generale del Consiglio di Sorveglianza e il Responsabile Operazioni Strategiche e Progetti Speciali. Pertanto, allo stato attuale, i Dirigenti con responsabilità strategica, ivi compresi il Chief Executive Officer e i Direttori Generali, ammontano a n. 14 manager.

² Si tratta, in base all’attuale configurazione organizzativa, del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societarie, del Chief Risk Officer, del Responsabile della Direzione Centrale Internal Auditing, del Responsabile della Direzione Centrale Risorse Umane, del Responsabile della Direzione Centrale Compliance, del Responsabile della Direzione Centrale Risk Management e del Responsabile della Servizio Antiriciclaggio. I primi 3 nominativi, pur rimanendo parte dei Dirigenti con responsabilità strategica, sono considerati titolari di “Funzioni di Controllo” ai fini dell’applicazione delle specifiche norme in materia di incentivazione previste dalle nuove Disposizioni di Vigilanza.

beneficiari saranno assoggettati al regime previdenziale e costituiranno reddito da lavoro dipendente sulla base delle relative normative tempo per tempo vigenti. Da ultimo, si conferma che valutazioni di ordine contabile e fiscale non hanno inciso in modo significativo sulla definizione del Sistema.

Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

Le politiche di remunerazione e incentivazione di Intesa Sanpaolo sono state approvate dal Consiglio di Sorveglianza su proposta del Consiglio di Gestione il 17 aprile 2012 e sottoposte, limitatamente agli ambiti di competenza, a voto consultivo, risultato favorevole, dell'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2012. I Consigli di Gestione e di Sorveglianza hanno approvato, per quanto di rispettiva competenza, il sistema di incentivazione per il Top Management e i c.d. Risk Takers, attuativo di dette politiche, il 3 agosto 2012.

La Commissione Piano d'Impresa e Operazioni Straordinarie e il Comitato Remunerazioni, per quanto di rispettiva competenza, ne hanno esaminato le caratteristiche e i parametri nelle riunioni del 12 aprile 2012, 9 luglio 2012, 17 luglio 2012, 31 luglio 2012 e 2 agosto 2012 (per quanto riguarda la Commissione Piano d'Impresa e Operazioni Straordinarie) e del 16 aprile 2012, 11 giugno 2012, 13 luglio 2012, 17 luglio 2012, 19 luglio 2012, 25 luglio 2012 e 1° agosto 2012 (con specifico riferimento al Comitato Remunerazioni). Il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo nelle suddette date è oscillato da un minimo di € 0,8985 (quotazione del 25 luglio 2012) a un massimo di € 1,2118 (in data 17 aprile 2012).

Il Sistema è relativo al solo esercizio 2012.

Il Sistema di incentivazione in proposta sarà soggetto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il 22 aprile 2013 in unica convocazione.

La proposta di deliberazione che verrà sottoposta alla suddetta Assemblea include il conferimento di apposito mandato al Consiglio di Gestione, 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 Gestione si avvarrà della collaborazione della Direzione Centrale Tesoreria e/o di Banca IMI che avranno anche l'incarico di procedere alla eventuale cessione delle azioni che dovessero eccedere l'effettivo fabbisogno.

La Direzione Centrale Risorse Umane ha il compito di gestire il Sistema supportando il Chief Executive Officer e i Consigli di Gestione e di Sorveglianza nella predisposizione dei provvedimenti necessari a dare attuazione al Sistema stesso e avvalendosi, a tal fine, della collaborazione di altre funzioni aziendali per le attività di rispettiva competenza.

Le caratteristiche degli strumenti finanziari da attribuire

Il Sistema prevede l'attribuzione ai beneficiari sopra individuati di un premio composto per il 50% da una parte cash e per il 50% da azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, che saranno acquisite sul mercato telematico azionario nel rispetto delle deleghe appositamente fornite dall'Assemblea.

Il 60% dell'intero premio spettante (percentuale ridotta al 40% per il Chief Executive Officer, i Dirigenti con Responsabilità strategica e altre specifiche posizioni) sarà riconosciuto ai beneficiari l'anno successivo a quello di riferimento (cosiddetta quota upfront) secondo il medesimo rapporto cash / azioni di cui sopra.

La restante parte sarà invece attribuita pro-rata nei tre ulteriori esercizi successivi secondo la seguente articolazione: il primo terzo verrà liquidato interamente cash, il secondo terzo esclusivamente tramite azioni e l'ultimo terzo diviso in parti uguali tra cash e azioni.

Come prescritto dalle Disposizioni di Vigilanza, ciascuna quota di premio assegnata tramite azioni sarà soggetta ad un vincolo di indisponibilità (cosiddetto periodo di retention) di 2 anni per la quota upfront e di 1 anno per le quote differite; il periodo di retention decorre dalla data di maturazione del premio.

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.

Alla luce di quanto sopra, le azioni che saranno acquisite su delega assembleare, potranno essere consegnate ai beneficiari a partire dal 2015 (per la parte upfront riferita ai risultati dell'esercizio 2012) e sino al 2017 (per l'ultima tranche differita).

Gli incentivi inferiori a € 100.000 lordi sono comunque liquidati interamente cash e upfront; ciò in quanto le quote che risulterebbero da un'applicazione dei meccanismi di differimento, liquidazione in azioni e holding period sarebbero assai poco significative, sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive percepite, al punto da invalidare di fatto il principio ispiratore del meccanismo (correlazione tra ammontare dell'incentivo e assunzione di rischi).

Come da prassi ormai consolidata all'interno del Gruppo e in coerenza con le indicazioni dei regolatori in base alle quali il rapporto tra la componente fissa della remunerazione e quella variabile "deve essere opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche dell'intermediario e delle diverse categorie di personale", il premio teorico erogabile è rapportato al livello della componente fissa della retribuzione di ciascun beneficiario.

Più in dettaglio, i beneficiari possono al massimo percepire un premio annuo, comprensivo della quota differita e di quella attribuita in azioni, di norma pari a circa il 60% del pay mix retributivo. Alla luce delle indicazioni dei regolatori, i Responsabili delle funzioni di controllo interno, ancorché ricompresi tra i Dirigenti con responsabilità strategica, potranno beneficiare di una parte variabile, avente le medesime caratteristiche di quella del "personale più rilevante", più contenuta e pari, al massimo, a circa il 40% del pay mix retributivo (al netto di eventuali indennità di ruolo).

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 al Lordo delle Imposte, opportunamente corretto (+/- 10% circa) in relazione a una valutazione della performance relativa di Intesa Sanpaolo verso un panel di peers domestici individuati sulla base di comparabilità per dimensione, business mix, mercato dei capitali e dei talenti.

Il principio di sostenibilità finanziaria è assicurato dalla presenza di soglie di accesso – sia in termini di Risultato Corrente al Lordo delle Imposte (a livello di Gruppo e di singola Divisione/Business Unit), sia in funzione al raggiungimento dei richiesti livelli di solidità patrimoniale (misurati attraverso il Core Tier 1 di Gruppo), sia in relazione alla correttezza dei comportamenti agiti a livello individuale – al di sotto delle quali non è prevista la corresponsione degli incentivi ai beneficiari.

Superate le suddette soglie di accesso, l'importo complessivamente spettante ai beneficiari è definito, nel rispetto del bonus pool di Gruppo e di Divisione/Business Unit, in funzione della posizione raggiunta da ciascun Manager nel cosiddetto "ranking interno" alla propria Divisione/Business Unit di appartenenza; detto ranking è ottenuto tramite l'ordinamento dei punteggi dei risultati di "schede obiettivo" 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).

Inoltre, ciascuna quota differita è soggetta a un meccanismo di correzione ex post – cosiddetta "malus condition" – secondo il quale il relativo importo riconosciuto e il numero delle eventuali azioni attribuite potranno essere decurtati, fino ad essere eventualmente azzerati, in relazione al grado di conseguimento, nell'esercizio a cui la quota differita fa riferimento, di specifici obiettivi che riflettano il rispetto del massimo rischio accettabile per il Gruppo sia in termini di patrimonializzazione (prendendo ad esempio a riferimento il valore del Core Tier 1, ovvero del Common Equity Tier 1) sia di specifici livelli di liquidità (attraverso indicatori, assimilabili al Net Stable Funding Ratio di Basilea III, che consentano di monitorare l'andamento strutturale della liquidità nel medio-lungo periodo).

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 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.

Gli schemi riportati nell'allegato 1³ illustrano, a titolo esemplificativo, l'articolazione del meccanismo di cui sopra.

Alla luce dei criteri, dei parametri, delle caratteristiche del Sistema e, più in generale, delle informazioni oggi disponibili, è possibile stimare un onere complessivo - comprensivo degli oneri indiretti a carico del datore di lavoro, includendo pertanto anche quanto riferito alla componente cash del premio - per i beneficiari del piano azionario, pari a massimo € 43 mln. ed equivalente allo 0,8% del costo del personale registrato a livello consolidato nel bilancio riferito all'esercizio 2012.

Il numero massimo delle azioni da acquistare sul mercato per soddisfare il fabbisogno complessivo del Sistema è stimabile, alla luce delle informazioni oggi disponibili, ivi compreso il valore del titolo (alla data del 8 marzo 2013), in n. 14,3 mln., pari a ca. lo 0,09% del capitale sociale ordinario e dell'intero capitale sociale. Trattandosi di acquisto azioni proprie, non vi è alcun effetto diluitivo per gli azionisti.

Le azioni, essendo offerte ai beneficiari nell'ambito di un meccanismo di incentivazione, saranno attribuite agli stessi, qualora ne sussistano i presupposti sopra indicati, a titolo gratuito e, conseguentemente, non sono previsti prestiti o altre agevolazioni ai dipendenti per l'acquisto delle stesse.

I beneficiari godranno dei diritti connessi alla titolarità delle azioni a decorrere dalla data di effettiva consegna dei titoli, al termine del periodo di retention; dalla medesima data potranno disporre liberamente delle azioni, senza ulteriori vincoli di sorta, fermo restando l'impossibilità di cedere direttamente le stesse a Intesa Sanpaolo o a società appartenenti al relativo Gruppo.

Nell'eventualità di operazioni straordinarie sul capitale sociale e di altre operazioni che comportino la variazione della sua composizione, del patrimonio della Società o del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, distribuzione di dividendi straordinari con prelievo da riserve, ecc.) i Consigli di Gestione e di Sorveglianza valuteranno, per quanto di competenza, 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 di Comportamento di Gruppo, è vietato ai dipendenti "effettuare operazioni in strumenti derivati, quali quelli individuati nell'art. 1, comma 3, del T.U.F. 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, i beneficiari non potranno effettuare operazioni di hedging sulle azioni attribuite nell'ambito del Sistema.

Da ultimo si precisa che la consegna delle azioni ai beneficiari, al termine del periodo di retention, non potrà avvenire nei cosiddetti "blocking periods" di cui al Regolamento sull'internal dealing, intervalli di tempo all'interno dei quali è fatto espressamente divieto ai soggetti rilevanti ai fini dell'internal dealing di compiere operazioni sulle azioni ordinarie Intesa Sanpaolo.

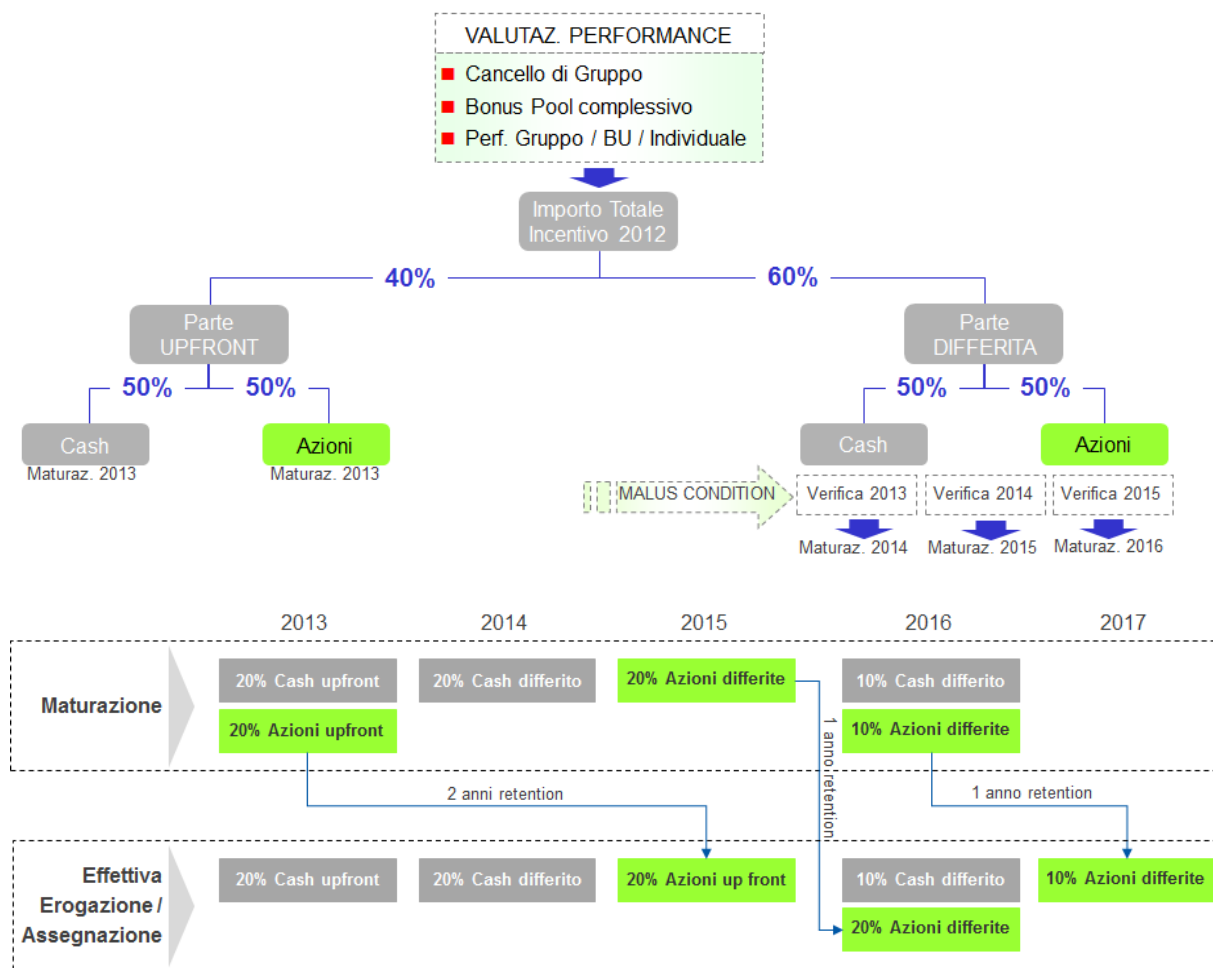
L'assegnazione di strumenti finanziari nei termini sopra descritti, anche alla luce delle valutazioni formulate dalla Direzione Centrale Compliance, risulta pienamente coerente con quanto richiesto a livello europeo dalla CRD III⁴ e dalle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" pubblicate da parte di Banca d'Italia.

³ Per una maggiore chiarezza di esposizione, gli schemi riportano le modalità di corresponsione dell'incentivo riferito all'esercizio 2012 relativamente alla fascia di popolazione per la quale è previsto il pagamento upfront del 40% del premio maturato e il differimento del restante 60%.

⁴ Direttiva 2010/76/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 novembre 2010 che modifica le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE per quanto riguarda i requisiti patrimoniali per il portafoglio di negoziazione e le ricartolarizzazioni e il riesame delle politiche remunerative da parte delle autorità di vigilanza.

Schema esemplificativo del premio attribuibile in relazione ai risultati dell'esercizio 2012

(esempio con differimento 60%)



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

Data: 12 / 03 / 2013

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 <i>vesting</i> (1)
Castagna Giuseppe	Direttore Generale	28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	117.042	28/05/2012	€ 0,97909 (2)	€ 1,02525	Mar.2014 / Giu.2016
Messina Carlo	Direttore Generale	28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	487.685	28/05/2012	€ 0,97991 (3)	€ 1,02525	Mar.2014 / Giu.2016
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.331.370	28/05/2012	€ 0,97991 (3)	€ 1,02525	Mar.2014 / Giu.2016
Personale più Rilevante		28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	7.158.154	28/05/2012	€ 0,97969 (4)	€ 1,02525	Mar.2014 / Giu.2016

(a) I dati fanno riferimento ai soli Dirigenti con Responsabilità Strategiche in essere alla data di riferimento.

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

(2) Prezzo medio di acquisto delle azioni effettuato da Banco di Napoli, società presso cui operava in qualità di Direttore Generale al momento dell'assegnazione.

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

(4) Prezzo medio di acquisto delle azioni effettuato a livello complessivo di Gruppo.

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data dell'assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Cucchiani Enrico Tommaso	Consigliere Delegato e Chief Executive Officer	22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Castagna Giuseppe	Direttore Generale	22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Messina Carlo	Direttore Generale	22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Miccichè Gaetano	Direttore Generale	22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Personale più Rilevante		22/04/2013	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.