

Assemblea degli Azionisti
28 e 30 aprile 2010



Intesa Sanpaolo S.p.A.

Assemblea degli Azionisti
28 e 30 aprile 2010

Ordine del giorno

1. Proposta di destinazione dell'utile di esercizio relativo al bilancio al 31 dicembre 2009 e di distribuzione del dividendo;
2. Determinazione del numero dei componenti del Consiglio di Sorveglianza per gli esercizi 2010/2011/2012;
3. Nomina dei componenti del Consiglio di Sorveglianza per gli esercizi 2010/2011/2012 (sulla base di liste di candidati presentate dai Soci, ai sensi dell'art. 23 dello Statuto);
4. Elezione del Presidente e dei Vice Presidenti del Consiglio di Sorveglianza per gli esercizi 2010/2011/2012 (ai sensi dell'art. 23.8 dello Statuto);
5. Determinazione del compenso dei componenti del Consiglio di Sorveglianza (ai sensi dell'art. 23.13 dello Statuto);
6. Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Gestione;
7. Piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari.

Relazione del Consiglio di Gestione

Punto 1 all'ordine del giorno

Proposta di destinazione dell'utile di esercizio relativo al bilancio al 31 dicembre 2009 e di distribuzione del dividendo

Signori Azionisti,

a norma dell'art. 2364 bis del codice civile e degli art. 7.3 e 28.3 dello Statuto della Società, sottoponiamo alla Vostra approvazione la proposta di destinazione dell'utile dell'esercizio 1° gennaio – 31 dicembre 2009 e, quindi, di distribuzione del dividendo alle azioni attualmente in circolazione per l'importo unitario di euro 0,091 alle azioni di risparmio n.c. e di euro 0,08 alle azioni ordinarie in circolazione e di ripartire di conseguenza l'utile netto di euro 1.843.432.100,51 nel seguente modo:

	(euro)
Utile di esercizio	1.843.432.100,51
Assegnazione alle n. 932.490.561 azioni di risparmio di un dividendo unitario di euro 0,091 (determinato in conformità all'art. 28 dello statuto sociale), per complessivi	84.856.641,05
Assegnazione alle n. 11.849.332.367 azioni ordinarie di un dividendo unitario di euro 0,080 per complessivi	947.946.589,36
e così per un totale monte dividendi di	1.032.803.230,41
Assegnazione al Fondo di beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale	10.000.000,00
Assegnazione del residuo utile alla Riserva straordinaria ^(*)	800.628.870,10

La destinazione dell'utile proposta consente di retribuire l'Azionariato in misura coerente con la redditività sostenibile e con il rafforzamento della struttura patrimoniale del Gruppo (nel caso di approvazione della proposta, il Core Tier 1 si collocherebbe oltre il 7%, il Tier 1 all'8,4% ed il ratio complessivo all'11,8%), in linea con le indicazioni degli Organismi internazionali e dell'Organo di Vigilanza.

Vi proponiamo che il dividendo sia posto in pagamento, con l'osservanza delle disposizioni di legge, a decorrere dal giorno 27 maggio 2010, con stacco della cedola il giorno 24 maggio 2010.

Ai sensi dell'art. 6, 1° comma, lett. a) del D.Lgs. n. 38/2005, una quota degli utili dell'esercizio corrispondente alle plusvalenze iscritte nel conto economico, al netto del relativo onere fiscale, che discendono dall'applicazione del criterio del valore equo (fair value), deve essere iscritta in una riserva indisponibile. Tale importo, al 31 dicembre 2009, risultava pari a euro 48.646.747,94.

Se la proposta di ripartizione dell'utile otterrà la vostra approvazione, il patrimonio netto di Intesa Sanpaolo S.p.A. risulterà come indicato nella tabella sotto riportata.

^(*) Si rammenta (cfr. Nota integrativa – Parte I) che il Consiglio di Amministrazione di Sanpaolo IMI ha varato in data 14 novembre 2005 un piano di stock option, su delega dell'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2002, a favore di n. 48 Dirigenti del Gruppo. Detto piano ha previsto l'assegnazione, così come rideterminato post fusione a seguito della deliberazione dell'Assemblea del 1° dicembre 2006, di complessivi n. 30.059.750 diritti a sottoscrivere azioni ordinarie esercitabili dopo l'approvazione dei dati di bilancio relativi all'esercizio 2008 e non oltre il 30 aprile 2012, ad un prezzo di esercizio di euro 3,9511.

Ancorché in relazione agli attuali prezzi di Borsa dell'azione ordinaria, l'evento risulti altamente improbabile, qualora uno o più portatori dei diritti di opzione esercitabili esercitassero gli stessi nel termine del 16 aprile 2010, sottoscrivendo azioni con godimento regolare e aventi, quindi, diritto al dividendo dell'esercizio 2009 nella misura di euro 0,08 per ciascuna azione, il monte dividendi dovrebbe essere rideterminato ed aumentato in sede assembleare e, in ugual misura, diminuita l'assegnazione alla riserva straordinaria.

N.B.: poiché nei termini sopra indicati nessun titolare di opzioni ha esercitato il diritto di sottoscrivere nuove azioni, le Proposte all'Assemblea non hanno subito alcuna modifica. (Nota inserita successivamente all'approvazione dei Bilanci 2009 da parte del Consiglio di Sorveglianza del 12 aprile 2010).

Patrimonio netto	Bilancio 2009	Variazione per destinazione dell'utile dell'esercizio 2009	(milioni di euro)
			Capitale e riserve dopo la destinazione dell'utile
Capitale			
- ordinario	6.162	-	6.162
- di risparmio	485	-	485
Totale capitale	6.647	-	6.647
Sovrapprezzi di emissione	33.271	-	33.271
Riserve	5.038	801	5.839
Riserve da valutazione	986	-	986
Azioni proprie in portafoglio	-	-	-
Totale riserve	39.295	801	40.096
TOTALE	45.942	801	46.743

Milano, 19 marzo 2010

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente - Enrico Salza

Relazione del Consiglio di Gestione

Punto 2 all'ordine del giorno

Determinazione del numero dei componenti del Consiglio di Sorveglianza per gli esercizi 2010/2011/2012

Signori Azionisti,

con l'Assemblea convocata in data odierna viene a scadere il Consiglio di Sorveglianza nominato dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 1° dicembre 2006, per gli esercizi 2007/2008/2009.

Al riguardo, prima della deliberazione in merito alla nomina dei componenti del Consiglio di Sorveglianza per gli esercizi 2010/2011/2012, prevista al punto 3 dell'ordine del giorno dell'Assemblea, occorre procedere alla determinazione del numero dei Consiglieri che comporranno l'Organo sociale.

Rammentiamo in proposito che, ai sensi di quanto previsto dall'Articolo 22.1 dello Statuto sociale, "Il Consiglio di Sorveglianza è composto da un minimo di 15 (quindici) ad un massimo di 21 (ventuno) componenti, anche non soci, nominati dall'Assemblea".

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad assumere le relative determinazioni.

Milano, 19 marzo 2010

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente - Enrico Salza

Relazione del Consiglio di Gestione

Punto 3 all'ordine del giorno

Nomina dei componenti del Consiglio di Sorveglianza per gli esercizi 2010/2011/2012 (sulla base di liste di candidati presentate dai Soci, ai sensi dell'art. 23 dello Statuto)

Signori Azionisti,

con l'Assemblea convocata in data odierna viene a scadere il Consiglio di Sorveglianza nominato dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 1° dicembre 2006, per gli esercizi 2007/2008/2009 ed occorre pertanto procedere alla nomina dei componenti del Consiglio di Sorveglianza per gli esercizi 2010/2011/2012.

Al riguardo Vi rammentiamo che, ai sensi di quanto disposto dall'art. 23 dello Statuto, all'elezione dei componenti del Consiglio di Sorveglianza si procederà sulla base delle liste presentate dai Soci.

Richiamiamo inoltre la Vostra attenzione sulla necessità che i componenti del Consiglio di Sorveglianza siano in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza previsti dalla disciplina legale e regolamentare.

Inoltre almeno quattro Consiglieri devono essere iscritti nel registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero della Giustizia ed aver esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni ed almeno dieci componenti devono altresì possedere i requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A. I requisiti di iscrizione nel registro dei revisori contabili e i requisiti di indipendenza secondo il Codice di Autodisciplina possono cumularsi nella stessa persona.

Nel dettaglio, all'elezione del Consiglio di Sorveglianza si procederà con le seguenti modalità, ai sensi di Statuto:

- i componenti verranno tratti proporzionalmente dalle liste che hanno ottenuto voti; a tal fine, i voti ottenuti da ognuna delle liste stesse saranno divisi successivamente per uno, due, tre, quattro e così via secondo il numero dei componenti da eleggere. I quozienti così ottenuti saranno assegnati progressivamente ai candidati di ciascuna di dette liste, secondo l'ordine dalle stesse rispettivamente previsto. I quozienti così attribuiti ai candidati delle varie liste verranno disposti in un'unica graduatoria decrescente: risulteranno eletti Consiglieri di Sorveglianza coloro che hanno ottenuto i quozienti più elevati;
- nel caso in cui più candidati abbiano ottenuto lo stesso quoziente, risulterà eletto il candidato della lista dalla quale non sia stato eletto ancora alcun Consigliere o sia stato eletto il minor numero di Consiglieri. Nel caso in cui nessuna di tali liste abbia ancora eletto un Consigliere ovvero tutte abbiano eletto lo stesso numero di Consiglieri, nell'ambito di tali liste risulterà eletto il candidato di quella che abbia ottenuto il maggior numero di voti. In caso di parità di voti di lista e sempre a parità di quoziente, si procederà a ballottaggio mediante nuova votazione da parte dell'intera Assemblea, risultando eletto il candidato che abbia ottenuto la maggioranza semplice dei voti;
- se al termine delle votazioni non fossero eletti in numero sufficiente Consiglieri aventi i requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina e/o il requisito dell'iscrizione nel registro dei revisori contabili e dell'esercizio dell'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni, si procederà ad escludere il candidato che abbia riportato il quoziente più basso e che non abbia nessuno dei due requisiti ora citati. Il candidato escluso sarà sostituito dal candidato successivo avente i requisiti richiesti tratto dalla medesima lista del candidato escluso. Tale procedura, occorrendo, sarà

ripetuta sino al completamento del numero dei Consiglieri da eleggere. Qualora, avendo adottato il criterio di cui sopra, non fosse stato possibile completare il numero dei Consiglieri da eleggere, alla elezione dei Consiglieri mancanti provvederà l'Assemblea seduta stante, con delibera adottata a maggioranza semplice su proposta dei Soci presenti.

L'applicazione delle disposizioni statutarie sopra richiamate dovrà comunque consentire che almeno un Consigliere venga eletto da parte dei Soci di minoranza che non siano collegati, neppure indirettamente, con i Soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

A tale scopo, ove necessario, il candidato che ha ottenuto il minor quoziente utile per l'elezione verrà sostituito dal candidato che abbia riportato il quoziente immediatamente inferiore presentato da una lista dotata delle caratteristiche sopra indicate.

In caso di presentazione di una sola lista di candidati i componenti del Consiglio di Sorveglianza saranno eletti nell'ambito di tale lista, sino a concorrenza dei candidati in essa inseriti.

Ove nei termini non sia stata presentata alcuna lista, l'Assemblea delibera a maggioranza relativa dei Soci presenti in Assemblea. Nel caso di parità di voti tra più candidati, si procede ad una ulteriore votazione per ballottaggio.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a procedere alla nomina del Consiglio di Sorveglianza in conformità al sistema statutariamente previsto al riguardo.

Milano, 19 marzo 2010

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente - Enrico Salza

Relazione del Consiglio di Gestione

Punto 4 all'ordine del giorno

Elezione del Presidente e dei Vice Presidenti del Consiglio di Sorveglianza per gli esercizi 2010/2011/2012 (ai sensi dell'art. 23.8 dello Statuto)

Signori Azionisti,

l'Assemblea è chiamata alla nomina del Presidente e dei Vice Presidenti del Consiglio di Sorveglianza per gli esercizi 2010/2011/2012, da eleggersi tra i componenti del Consiglio nominati dall'Assemblea nel precedente punto all'ordine del giorno.

Al riguardo Vi rammentiamo che, ai sensi di quanto previsto dall'Articolo 23.8 dello Statuto, "Il Presidente e i due Vice-Presidenti sono nominati dall'Assemblea ordinaria con apposite deliberazioni a maggioranza relativa".

Richiamiamo inoltre la Vostra attenzione sulla previsione dell'art. 35.3 dello Statuto, secondo la quale il Presidente del Consiglio di Sorveglianza - oltre ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza previsti dalla disciplina legale e regolamentare per i componenti del Consiglio - deve essere anche in possesso dei requisiti di professionalità stabiliti per il presidente del consiglio di amministrazione delle banche dal Regolamento adottato con Decreto Ministeriale 18 marzo 1998, n. 161.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad assumere le relative determinazioni.

Milano, 19 marzo 2010

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente - Enrico Salza

Relazione del Consiglio di Gestione

Punto 5 all'ordine del giorno

Determinazione del compenso dei componenti del Consiglio di Sorveglianza (ai sensi dell'art. 23.13 dello Statuto)

Signori Azionisti,

con la nomina del Consiglio di Sorveglianza deliberata al punto 3 dell'ordine del giorno, si rende necessario provvedere alla determinazione del compenso spettante ai componenti dell'Organo.

Al riguardo Vi rammentiamo che secondo quanto previsto dall'art. 23.13 dello Statuto sociale, "Ai componenti del Consiglio di Sorveglianza spetta, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, un compenso che viene determinato per l'intero periodo di carica dall'Assemblea all'atto della loro nomina, tenendo conto anche dei compensi da riconoscere ai Consiglieri investiti di particolari cariche".

In relazione a quanto precede, Vi invitiamo ad assumere determinazioni puntuali sui compensi da riconoscere – sulla base dell'esperienza e dell'assegnazione di incarichi nel primo mandato dell'Organo – per la carica di Consigliere di Sorveglianza nonché per le cariche di Presidente, Vice Presidente, Segretario, Presidente di Comitato e componente di Comitato.

Vi segnaliamo infine che la Banca d'Italia - nelle "Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche", emanate il 4 marzo 2008 – prescrive che i compensi basati su strumenti finanziari e i bonus collegati ai risultati economici siano preclusi ai componenti degli organi di controllo.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad assumere le relative determinazioni.

Milano, 19 marzo 2010

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente - Enrico Salza

Relazione del Consiglio di Sorveglianza

Punto 6 all'ordine del giorno

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 secondo mandato dell'organo amministrativo.

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 con il supporto di una primaria società di consulenza internazionale – 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:

- favorire la competitività della Banca e del Gruppo nel contesto domestico e internazionale in cui operano;
- attrarre persone qualificate, dotate di capacità e qualità professionali adeguate per gestire con successo la Banca e svolgere l'attività di direzione e coordinamento del Gruppo di cui la stessa è al vertice;
- 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;
- promuovere la sostenibilità nel tempo delle politiche retributive, contemperandole con la piena consapevolezza dei rischi assunti e del loro presidio, in coerenza con gli obiettivi di medio-lungo periodo.

Criteri 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 del 30 aprile 2009 ha modificato lo Statuto, facendo propri i criteri condivisi dal Consiglio di Gestione e dal Consiglio di Sorveglianza in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle Banche emanate dalla Banca d'Italia il 4 marzo 2008. Il nuovo Consiglio di Gestione sarà pertanto composto in prevalenza da Consiglieri esecutivi, intendendosi per tali – oltre al Consigliere Delegato – i Consiglieri, indicati dal Consiglio di Sorveglianza ai sensi dell'art. 25.1.1 dello Statuto, ai quali saranno attribuite funzioni attinenti alla gestione dell'impresa mediante l'incarico di componenti delle Commissioni specializzate.

Dette Commissioni avranno funzioni istruttorie e consultive, che si esplicheranno con l'apporto di un

contributo attivo e sistematico all'esercizio delle funzioni proprie del Consiglio di Gestione, allo scopo di assicurare una corretta e costruttiva dialettica nella formazione dei processi deliberativi dell'organo. Spetterà alle Commissioni il monitoraggio nel continuo, anche attraverso l'assidua presenza dei relativi membri in azienda, delle tematiche rientranti nelle specifiche aree di competenza, svolgendo funzioni propedeutiche all'attività consigliare e attivando ogni opportuno approfondimento, anche in sede informativa, con il Consigliere Delegato, con i Comitati manageriali e con le strutture aziendali.

Le Commissioni saranno di norma composte da tre Consiglieri, tutti in possesso di specifiche competenze ed esperienza e in grado di svolgere le funzioni con adeguata disponibilità di tempo. In particolare, i componenti delle Commissioni dovranno possedere una specifica competenza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa maturata attraverso esperienze di lavoro in posizione di adeguata responsabilità.

Nel rispetto delle richiamate Disposizioni di Vigilanza, 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, senza coinvolgimento nella gestione esecutiva dell'impresa.

Alla luce di quanto sopra, le politiche di remunerazione proposte si basano sulla valutazione delle singole posizioni (Consigliere di Gestione senza incarichi esecutivi; Consigliere di Gestione con particolari incarichi; Consigliere di Gestione esecutivo; Consigliere Delegato), la cui rilevanza deve essere effettuata 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, all'incremento della sostenibilità dei risultati della Banca, non solo in termini economici, nonché alla 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 a favore del Consiglio di Gestione debbano prevedere una parte fissa a favore di ciascun Consigliere, parametrata 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.

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

- tutti i Consiglieri di Gestione, in quanto componenti dell'organo amministrativo della Banca, sono 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, componente delle Commissioni) viene riconosciuto un ulteriore importo, in misura fissa su base annua, per ciascuno degli esercizi di nomina. In caso di cumulo degli incarichi, viene assegnato unicamente il compenso fisso più elevato.

Con riferimento al sistema di incentivazione, rilevano invece le figure di Consigliere Delegato e di Consigliere di Gestione esecutivo.

Per il Consigliere Delegato, le politiche di remunerazione prevedono una componente variabile annuale collegata al Budget di riferimento ed un'ulteriore componente variabile connessa al nuovo Piano d'Impresa. A tale ultimo riguardo, si rinvia alla relazione all'Assemblea in materia di "Piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari" (punto 7 all'ordine del giorno).

Quanto alla seconda figura, si prevede il riconoscimento di un compenso variabile in misura predeterminata e pari a una percentuale della componente fissa, con un massimo del 20%. Tale compenso è collegato agli obiettivi del nuovo Piano d'Impresa e a parametri da individuare da parte del Consiglio di Sorveglianza.

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

- siano parametrare a indicatori pluriennali di misurazione della *performance* in grado di riflettere la profittabilità nel tempo della Banca ed essere opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, anche prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;

-
- siano simmetriche rispetto ai risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di *performance* inferiore alle previsioni o negativa;
 - tengano conto dei risultati conseguiti dalla Banca e dal Gruppo.

L'individuazione dei parametri e dei relativi valori, ai fini dell'eventuale riconoscimento delle componenti variabili, rientra nelle competenze del Consiglio di Sorveglianza che – 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. Al riguardo, potranno essere prese in considerazione – a titolo meramente esemplificativo – la solidità patrimoniale, la liquidità, la gestione dei rischi, l'efficienza operativa e la redditività.

Tipologia e impatto delle eventuali modificazioni rispetto alle politiche già approvate

Si informa che le logiche sottese alle politiche di remunerazione oggetto della presente proposta coincidono con quelle applicate a favore dei Consiglieri di Gestione in scadenza, relativamente alla componente fissa.

Quanto alla componente variabile, si rammenta che – come illustrato nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari relativa al 2009 e riferito dal Presidente del Consiglio di Sorveglianza in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2009 – i Consiglieri di Gestione nominati per il triennio 2007-2009 erano destinatari di un compenso predeterminato, da riconoscere a fine mandato in esito al raggiungimento di alcuni risultati di medio periodo riferibili al correlato Piano d'Impresa triennale.

L'applicazione dei criteri e dei parametri individuati dal Consiglio di Sorveglianza – coerenti con i criteri prudenziali emanati dall'Autorità di Vigilanza in termini di corretto bilanciamento tra componenti fissa e variabile e, con riferimento a quest'ultima, di collegamento con il livello di rischio e l'effettività e la stabilità dei risultati – ha comportato la decadenza del compenso variabile connesso con il richiamato Piano d'Impresa, in esito al significativo mutamento del quadro economico e finanziario e ai suoi effetti sull'andamento reddituale e sulla situazione patrimoniale di Intesa Sanpaolo.

In tale contesto si collocano anche le determinazioni assunte dal Consiglio di Sorveglianza in merito all'individuazione dei parametri e dei relativi valori per il riconoscimento della componente variabile della retribuzione del Consigliere Delegato collegata agli obiettivi annuali di Budget, che hanno comportato la decurtazione della stessa nella misura del 50% relativamente all'esercizio 2008.

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.

Torino, 12 aprile 2010

per il Consiglio di Sorveglianza
il Presidente – Giovanni Bazoli

Relazione del Consiglio di Gestione

Punto 7 all'ordine del giorno

Piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per discutere e deliberare in merito al Piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari (successivamente anche "Piano LTI"), destinato a una parte del Management del Gruppo Intesa Sanpaolo e predisposto allo scopo di favorire il raggiungimento degli obiettivi pluriennali che saranno individuati dal prossimo Piano d'Impresa.

Si evidenzia che il Piano di incentivazione proposto comporta l'erogazione a favore dei destinatari di un compenso variabile differito nel tempo la cui misura è determinata in funzione dell'andamento relativo dell'azione ordinaria Intesa Sanpaolo e risulta pertanto 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, come chiarito dalla Consob.

L'intera politica retributiva di Intesa Sanpaolo, in cui il Piano proposto si inserisce, è fondata su una logica meritocratica e coerente con le strategie di sostenibilità che connotano il Gruppo, finalizzata a garantire un reale collegamento dei compensi con l'effettività e stabilità dei risultati e del livello di patrimonializzazione. Per la componente variabile, tale politica prevede anche l'adozione di specifici meccanismi e sistemi di incentivazione collegati sia al raggiungimento dei budget annuali sia al perseguimento, a livello pluriennale, di una sana e prudente gestione, nonché al rafforzamento patrimoniale.

Le politiche di remunerazione e incentivazione di Intesa Sanpaolo sono state approvate dal Consiglio di Sorveglianza su proposta del Consiglio di Gestione in data 23 giugno 2009 e confermate in data 15 dicembre 2009 – con riserva di apportarvi alcune integrazioni tra le quali quella oggetto della presente proposta – alla luce dei criteri applicativi in tema di sistemi di remunerazione e incentivazione raccomandati dal Financial Stability Board e adottati dalla Banca d'Italia. Detti criteri riguardano tra l'altro:

- l'individuazione dei soggetti ai quali devono essere applicati standard più stringenti che, in coerenza con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, vengono individuati nel Chief Executive Officer, nei Direttori Generali e nei responsabili delle principali funzioni aziendali le cui scelte incidono in modo significativo sul profilo di rischio della banca;
- le forme utilizzabili per la componente variabile della retribuzione, essendo previsto che una quota significativa della stessa sia soggetta ad un adeguato sistema di differimento, per un congruo periodo di tempo, e che almeno il 50% della componente variabile totale (di breve e lungo termine) sia erogata tramite azioni, strumenti collegati alle azioni o comunque non esclusivamente cash.

Il precedente Piano di incentivazione di lungo termine, predisposto a supporto del Piano d'Impresa 2007-2009, prevedeva l'attribuzione di una somma una tantum, da erogarsi ai beneficiari entro il primo semestre 2010 subordinatamente alla permanenza in servizio al termine del triennio e al raggiungimento di determinate soglie minime di risultato; in detto piano non era previsto il ricorso a compensi basati su strumenti finanziari (es. stock option, performance share, ecc.)¹. Come già comunicato in occasione dell'assemblea tenuta il 30 aprile 2009, il significativo mutamento del contesto economico e finanziario e, in particolare, i suoi effetti sull'andamento reddituale e sulla situazione patrimoniale del Gruppo – di entità e criticità peraltro più contenute rispetto alla gran parte dei competitor nazionali ed europei – non hanno consentito il conseguimento delle soglie minime sopra citate con la conseguente decadenza del

¹ A tal proposito occorre ricordare che è attualmente in fase di esecuzione un piano di stock option deliberato dall'allora Sanpaolo IMI in data 14 novembre 2005 a favore di n. 48 Dirigenti che all'interno del Gruppo ricoprivano posizioni chiave con forte influenza sulle decisioni strategiche finalizzate al conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale e alla crescita del valore del Gruppo. Detto piano ha previsto l'assegnazione, così come rideterminato post fusione a seguito della deliberazione dell'Assemblea del 1° dicembre 2006, di complessivi n. 30.059.750 diritti esercitabili dopo l'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2008 e non oltre il 30 aprile 2012, ad un prezzo di esercizio di € 3,9511.

precedente Piano.

Il nuovo meccanismo che viene ora sottoposto alla Vostra approvazione rafforza il collegamento tra la remunerazione del Management e la sostenibilità nel tempo dei risultati e degli altri indicatori e recepisce le indicazioni e le linee guida in materia emanate dagli organismi internazionali e dalla Banca d'Italia.

In conformità a quanto previsto dall'art. 84-bis del Regolamento Emittenti emanato dalla Consob, le caratteristiche del Piano di incentivazione – in base alle informazioni disponibili al momento dell'approvazione della proposta – sono illustrate in dettaglio in apposito Documento informativo di seguito riportato, che forma parte integrante della presente relazione.

A tale riguardo il nuovo Piano LTI è da considerarsi “di particolare rilevanza” in quanto rivolto, tra gli altri, a soggetti che svolgono funzioni di direzione e a dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo.

Tenuto conto che il Piano LTI non prevede l'assegnazione di titoli, ma esclusivamente l'erogazione di un controvalore in denaro collegato all'andamento delle quotazioni azionarie, il Documento informativo non contiene le informazioni strettamente riconducibili a meccanismi che considerano l'attribuzione di azioni e/o opzioni.

Torino, 12 aprile 2010

Per il Consiglio di Gestione
il Presidente - Enrico Salza

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 DI LUNGO TERMINE BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

di

INTESA SANPAOLO S.p.A.

Aprile 2010

PREMESSA

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

In allegato al Documento Informativo, sono pubblicate le informazioni di cui alla tabella n. 1 unita allo schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti relativamente ai piani di compensi basati su strumenti finanziari già in essere.

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 www.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 Piano è stata convocata per il 28 Aprile 2010 (in prima convocazione) e, occorrendo, per il 30 Aprile 2010 (in seconda convocazione).

SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano LTI è rivolto al Chief Executive Officer, ai Direttori Generali, ai Dirigenti con responsabilità strategica² e, più in generale, al Top e al Senior Management di Intesa Sanpaolo e delle società dalla stessa controllate, ivi comprese le Banche Estere, per un totale al momento stimabile in circa 180-200 soggetti.

L'indicazione nominativa dei destinatari non risulta disponibile al momento di approvazione della proposta in quanto la loro identificazione è riservata alle successive delibere del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione per quanto di rispettiva competenza.

Nel novero dei beneficiari rientrano comunque 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.

Sono altresì destinatari del Piano il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari (Legge 262/2005) e 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 recente 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, operativi e paese), ivi compreso il rischio di non conformità alle norme.

Si ritiene corretto che il Dirigente preposto e 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.

Per completezza di informazione, si segnala che la Società ha predisposto un sistema di incentivazione a lungo termine anche per un'ampia parte della restante componente manageriale del Gruppo che, pur adottando i medesimi criteri, meccanismi e parametri del Piano LTI sottoposto alla Vostra approvazione, presuppone esclusivamente premi di natura monetaria, non collegati con l'andamento dell'azione, analogamente al sistema di incentivazione in vigore per il periodo 2007-2009.

RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

I piani di incentivazione a lungo termine sono finalizzati, in linea generale, alla fidelizzazione del personale, ne sostengono la motivazione al conseguimento degli obiettivi pluriennali della società e, qualora prevedano il ricorso a strumenti finanziari, favoriscono l'allineamento degli interessi tra Management e Azionisti consentendo la diretta partecipazione dei primi al rischio d'impresa.

In tale ottica, detti piani costituiscono, nel Gruppo Intesa Sanpaolo, parte integrante del sistema di remunerazione del Management, delle risorse chiave e degli strategic professionals, 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.

Il Piano LTI proposto rappresenta pertanto lo strumento più idoneo per incentivare i beneficiari al raggiungimento di determinati obiettivi pluriennali che saranno individuati – nell'ambito del nuovo Piano d'Impresa che sarà esaminato dai nuovi Organi collegiali della Banca – attraverso il ricorso a specifici indicatori che riflettano appieno la redditività nel tempo del Gruppo e siano opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, attuali e prospettici, del costo del capitale, della liquidità e del livello di patrimonializzazione necessari a fronteggiare le attività intraprese.

² Al momento dell'approvazione della presente relazione e attenendosi ai criteri stabiliti dallo IAS 24, sono considerati Dirigenti con responsabilità strategica il Chief Executive Officer, i 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 al Presidente del Consiglio di Gestione, il Responsabile della Segreteria Generale del Consiglio di Sorveglianza e il Responsabile Operazioni Strategiche e Progetti Speciali.

L'articolazione del meccanismo incentivante risulta coerente con i vincoli di sostenibilità, per il conto economico, dei conseguenti oneri, anche alla luce dei parametri e delle condizioni in seguito descritte, mentre le somme eventualmente corrisposte ai beneficiari saranno assoggettate 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 Piano LTI.

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 23 giugno 2009 e il 15 dicembre 2009; in quest'ultima data sono state altresì formulate le principali linee di indirizzo riguardanti il Piano LTI.

L'articolazione sottoposta all'esame dell'Assemblea è stata oggetto di esame e approfondimento nelle sedute del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza del 19 marzo 2010 e approvata dai medesimi, per quanto di rispettiva competenza, in data 12 aprile 2010. Il Comitato Remunerazioni ha esaminato le caratteristiche e i parametri nelle riunioni del 16 marzo 2010, 23 marzo 2010, 29 marzo 2010, 31 marzo 2010, 7 aprile 2010 e 9 aprile 2010. Il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo nelle suddette date è oscillato da un minimo di € 2,7275 (quotazione del 9 aprile 2010) a un massimo di € 2,9107 (in data 19 marzo 2010).

A tal fine, occorre segnalare una potenziale situazione di conflitto d'interesse in capo al Chief Executive Officer, in quanto componente del Consiglio di Gestione chiamato a proporre al Consiglio di Sorveglianza e all'Assemblea un sistema di incentivazione che lo riguarda personalmente. Dal momento che tra i beneficiari del Piano LTI vi è anche il Chief Executive Officer, lo stesso non ha partecipato alla decisione del Consiglio di Gestione concernente la proposta avente ad oggetto il Piano che, in linea con i criteri definiti dal Comitato Remunerazioni, è stata pertanto approvata dal Consiglio di Sorveglianza su proposta del Consiglio di Gestione.

L'attribuzione degli strumenti finanziari più avanti descritti ai beneficiari del Piano LTI avverrà successivamente alla predisposizione del nuovo Piano d'Impresa al fine di fornire ai medesimi un'unica comunicazione contenente tutti gli elementi del sistema di incentivazione, ivi compresi i parametri e gli indicatori di struttura e di performance che saranno stabiliti dal Consiglio di Sorveglianza su proposta del Consiglio di Gestione.

Resta naturalmente inteso che modifiche al contesto esterno, ivi comprese ulteriori revisioni della normativa nazionale e internazionale che dovessero eventualmente intervenire nei prossimi mesi in materia di remunerazione, saranno tempestivamente recepite nel Piano LTI per quanto sarà possibile senza che lo stesso risulti profondamente alterato negli scopi e nella sua articolazione.

Tutte le informazioni di dettaglio relative all'attuazione del Piano, così come previste nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, saranno puntualmente diffuse al mercato non appena completata la fase di assegnazione.

LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DA ATTRIBUIRE

Il Piano prevede l'attribuzione ai beneficiari sopra individuati di strumenti equity related, per cui si prevede l'erogazione in più tranche, differite nel tempo, di una somma una tantum cash, a titolo di incentivo, la cui entità è correlata alla differenza, espressa in punti percentuali, tra il TSR (Total Shareholder Return)³ dell'azione ordinaria Intesa Sanpaolo e quello registrato da un campione significativo di competitor, ovvero da un qualificato indice borsistico di settore, che sarà individuato dai competenti organi societari all'interno dei principali gruppi finanziari europei.

L'entità teorica dell'incentivo erogabile al termine del periodo è rapportata al livello della componente fissa della retribuzione. Allo scopo di garantire coerenza con le indicazioni dei regolatori circa il valore della componente variabile differita nel tempo, nell'ipotesi di pieno conseguimento degli obiettivi di Piano e di

³ Il Total Shareholder Return è un indicatore che misura il valore creato da un'impresa per i suoi azionisti consentendo allo stesso tempo di effettuare un benchmarking della performance di un titolo quotato rispetto alle aziende dello stesso settore. Viene calcolato mediante la seguente formula: (Prezzo finale del titolo - Prezzo iniziale del titolo + Dividendi pagati nel periodo) / Prezzo iniziale del titolo.

TSR differenziale nullo, tale importo può raggiungere la soglia massima di n. 2 RAL (Retribuzione Annua Lorda) per ciascun beneficiario.

Inoltre, in piena armonia con il criterio di simmetria tra l'entità dei premi corrisposti e l'effettiva performance aziendale realizzata, l'importo dell'incentivo erogabile, fermo restando quanto previsto per il Dirigente preposto e i Responsabili delle funzioni di controllo interno, sarà correlata al grado di conseguimento degli obiettivi aziendali triennali, con conseguente riduzione del premio nell'ipotesi di parziale raggiungimento degli stessi ed eventuale maggiorazione della somma erogata a fronte di un superamento dei target assegnati.

L'importo di cui sopra sarà incrementato del 40% in presenza di una differenza positiva tra il TSR della società e quello dei competitor pari o superiore a 40 punti percentuali e, analogamente, si ridurrà del 40% nel caso in cui il TSR della società risulti inferiore di almeno 40 punti percentuali a quello dei competitor; per le situazioni intermedie si procederà tramite interpolazione lineare.

Si ribadisce pertanto che la maturazione degli incentivi di cui al Piano LTI è subordinata al conseguimento di target minimi di risultato, individuati successivamente all'approvazione del nuovo Piano d'Impresa e verificati al termine di un orizzonte temporale pluriennale.

L'effettiva erogazione delle somme di cui sopra sarà inoltre generalmente subordinata alla verifica della continuità dei risultati nel periodo di pagamento e alla sussistenza del rapporto di lavoro con una delle società appartenenti al Gruppo al momento della corresponsione dell'incentivo. E' infatti prevista la decadenza di qualsiasi diritto a percepire gli incentivi "promessi" a inizio Piano LTI in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa dei dipendenti interessati, mentre potranno essere comunque erogate, eventualmente rapportate al periodo di effettiva permanenza in servizio, le somme maturate in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o di cessazione per il raggiungimento dei requisiti pensionabili.

Alla luce dei criteri, dei parametri e delle caratteristiche del Piano LTI, è possibile stimare un onere aziendale complessivo per il triennio di riferimento compreso tra un minimo di € 0 (target di risultato non raggiunti) e un massimo di circa € 198 milioni (obiettivi ampiamente superati e TSR della società superiore di almeno 40 punti percentuali ai competitor). Nell'ipotesi di pieno conseguimento degli obiettivi e di invarianza nel TSR della società, il costo annuo ammonta a ca. 39 milioni, pari allo 0,7% del costo del personale registrato a livello consolidato nel bilancio riferito all'esercizio 2009.

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 valore di riferimento per il calcolo del TSR. 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.

L'assegnazione di strumenti finanziari nei termini sopra descritti risulta coerente con quanto richiesto dalla Banca d'Italia con nota del 28 ottobre 2009 in tema di "Sistemi di remunerazione e incentivazione" a recepimento degli standard applicativi elaborati dal Financial Stability Board.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Data: 19 / 03 / 2010

Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. stock grant)						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Descrizione Strumento	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data di assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Termine della restrizione di vendita degli strumenti
Dirigenti strategici ¹		03/05/2007	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.472	cda/oc 14/04/2007	€ 5,607	€ 5,6011	3 anni dalla data di effettiva assegnazione
Altri Dipendenti Gruppo Intesa Sanpaolo		(vedi nota 2)	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	5.891.748	(vedi nota 3)	€ 5,607	€ 5,6011	3 anni dalla data di effettiva assegnazione

¹ Per "dirigenti strategici" si intendono i soggetti rilevanti ai fini del regolamento sull'internal dealing diversi dai Direttori Generali e dai componenti il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione.

² Le assemblee di delibera si sono svolte: 19/04/2007 (CR Veneto, Carive e CR Friuli VG), 20/04/2007 (Banco di Napoli), 27/04/2007 (Banca dell'Adriatico), 02/05/2007 (Carisbo), 03/05/2007 (Intesa Sanpaolo).

³ I Consigli che hanno determinato l'assegnazione si sono svolti: 14/04/2007 (Intesa Sanpaolo), 19/04/2007 (CR Veneto, Carive e Friuli VG), 20/04/2007 (Banco di Napoli e Carisbo) e 27/04/2007 (Banca dell'Adriatico).

Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 2							
		Opzioni (option grant)							
		Sezione 1							
		Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari							
		Data della delibera assembleare	Descrizione Strumento	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni assegnate ma non esercitabili	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitabili ma non esercitate ³	Data di assegnazione da parte dell'organo competente c.d.a.	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato degli strumenti finanziari sottostanti alla data di assegnazione	Scadenza opzione
Dirigenti strategici ¹		30/04/2002	Opzioni su azioni ordinarie Intesa Sanpaolo		3.115.000	cda/oc 14/11/2005	€ 3,9511	€ 3,9511 ²	30/04/2012
Altri Dirigenti Gruppo Intesa Sanpaolo		30/04/2002	Opzioni su azioni ordinarie Intesa Sanpaolo		20.559.000	cda/oc 14/11/2005	€ 3,9511	€ 3,9511 ²	30/04/2012

¹ Per "dirigenti strategici" si intendono i soggetti rilevanti ai fini del regolamento sull'internal dealing diversi dai Direttori Generali e dai componenti il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione.

² Valore normale dell'azione alla data di assegnazione delle opzioni, tenuto altresì conto del rapporto di cambio definito nell'ambito dell'operazione di fusione per incorporazione di Sanpaolo IMI in Banca Intesa.

³ La data di esercizio delle opzioni prevista dalla delibera decorre a partire dal terzo giorno di borsa successivo a quello di approvazione da parte del C.d.G. del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2008, con scadenza al 30 aprile 2012 e modalità regolate da finestre di esercizio periodiche.

Intesa Sanpaolo è la banca con maggior diffusione sul territorio nazionale. Leadership che deriva, oltre che dalle sue dimensioni, dalla capacità di interpretare e rispondere alle esigenze dei territori nei quali è presente.

Risponde a questa volontà la scelta di mantenere e valorizzare tutte le banche del gruppo, che consentono a Intesa Sanpaolo di presentarsi sul mercato come cittadina a pieno titolo di tutti i luoghi in cui opera.

È per questo che il corredo iconografico del bilancio ha tratto ispirazione dal ricco patrimonio culturale delle nostre città.

A rappresentarle sono state scelte, quest'anno, i campanili di particolare rilevanza delle città sedi legali e presenti

nelle denominazioni delle Banche dei Territori. È un omaggio alla tradizione e alla storia italiana nelle sue infinite variazioni.

Ma è anche il segno di una volontà comunicativa e di relazione che connota l'attività delle persone di Intesa Sanpaolo e delle banche del Gruppo.



1. Milano
Campanile della Basilica di S. Ambrogio



2. Torino
Campanile della Chiesa di San Carlo



3. Napoli
Campanile della Chiesa nel Monastero di S. Chiara



4. Trento
Campanile del Duomo di Trento



5. Forlì
Campanile di Piazza Vittorio Emanuele



6. Bologna
Campanile della Chiesa di San Francesco



7. Venezia
Campanile di Piazza San Marco



8. Padova
Campanile della Basilica del Santo



9. Narni
Campanile di San Giovenale



10. Rieti
Campanile del Duomo dell'Assunta



11. Spoleto
Campanile del Palazzo Montecvichio



12. Bolzano
Campanile della Chiesa di San Giovanni in Villa



13. Civitavecchia
Campanile della Chiesa dell'Orazione e Morte



14. Foligno
Campanile della Cattedrale



15. Pistoia
Campanile in Piazza del Duomo



16. Terni
Campanile della Chiesa di San Francesco



17. Firenze
Campanile Giotto in Piazza del Duomo



18. Ascoli Piceno
Campanile della Chiesa dei SS. Vincenzo e Anastasio



19. Viterbo
Campanile della ex Chiesa degli Almadiani



20. Pescaia
Campanile della Cattedrale di Santa Maria Assunta



21. Città di Castello
Campanile del Duomo



22. Pesaro
Campanile della Chiesa di San Giacomo



23. Gorizia
Campanile della Chiesa di S. Ignazio



24. Cagliari
Campanile della Chiesa di S. Anna



25. La Spezia
Campanile della Chiesa di Nostra Signora della Neve

Fonti iconografiche

- 1-7-8-17 Raccolte Museali Fratelli Alinari (RMFA), Firenze
- 2-4-5-6-10-18 Archivi Alinari - archivio Alinari, Firenze
- 3-11-14 Archivi Alinari - archivio Anderson, Firenze
- 9-16 Foto di Sergio Pagliarici, Terni
- 12 Foto di Michele Bernardinatti - KLR foto - Trento
- 13 Foto di Fotoarte Mazzoldi Gabriella, Civitavecchia
- 15 Archivi Alinari - archivio Brogi, Firenze
- 19 Foto di Francesco Biganzoli, Viterbo
- 20 Foto di Aurelio Amendola, Pistoia
- 21 Foto di Enrico Milanese, Città di Castello
- 22 Foto di Luciano Dolcini, Pesaro
- 23 Foto di Franco Debernardi, Trieste
- 24 Foto di Elisabetta Messina, Cagliari
- 25 Foto di Maurizio Baldi, La Spezia

