
Relazione del Consiglio di Gestione

Punto 5 all'ordine del giorno

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") che prevede il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo da acquistare sul mercato, previa Vostra specifica autorizzazione.

Il Sistema è destinato a una parte del Management e ai cosiddetti "risk takers", come più avanti dettagliati, del Gruppo Intesa Sanpaolo. Esso costituisce parte integrante delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo relative all'esercizio 2011, le cui finalità e modalità di applicazione sono dettagliatamente illustrate all'Assemblea nell'ambito della Relazione sulle Remunerazioni di cui al precedente punto all'ordine del giorno.

Come ricorderete, già nel 2010 venne sottoposto all'approvazione dell'Assemblea un piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari, avente la medesima finalità di quello attuale, approntato in ottemperanza alle indicazioni fornite da Banca d'Italia con lettera del 28 ottobre 2009 e, quindi, pienamente coerente con i principi e gli standard applicativi diffusi dal Financial Stability Board, rispettivamente, nell'aprile e settembre 2009.

Il predetto piano non ha mai trovato attuazione in quanto superato dall'evoluzione della normativa nazionale e internazionale concretizzatasi:

- in data 14 dicembre 2010 con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea della 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 (cosiddetta CRD III);
- in data 7 aprile 2011 con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana delle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (di seguito anche "Disposizioni di Vigilanza").

Il Sistema proposto – la cui approvazione comporta pertanto la conseguente revoca del precedente Piano di incentivazione – risulta pienamente coerente con le recenti 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 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 13.400.000 circa per il prezzo ufficiale registrato dalla stessa azione il 28 maggio 2012 (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.

Il capitale sociale di Intesa Sanpaolo ammonta a Euro 8.545.561.614,72, diviso in n. 16.433.772.336 azioni del valore nominale di Euro 0,52 ciascuna, di cui n. 15.501.281.775 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 al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione diminuito del 10%, ovvero conservarle a servizio di eventuali futuri piani di incentivazione.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Sistema di Incentivazione basato su azioni per l'esercizio 2011, revocando conseguentemente il Piano di Incentivazione approvato dall'assemblea ordinaria del 30 aprile 2010, nonché la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, il tutto nei termini illustrati.

17 aprile 2012

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.

Aprile 2012

Premessa

Il Documento Informativo è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informazione 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 28 maggio 2012 (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 Officer¹, nei Direttori Generali, negli altri Dirigenti con responsabilità strategica², nei responsabili delle funzioni di controllo interno a livello di Gruppo³, 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 al momento stimabile in circa 120 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 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, 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.

La Società, compatibilmente con i vincoli di sostenibilità economica, può altresì decidere di allargare la partecipazione al Sistema a una platea di beneficiari superiore (cosiddetto “perimetro esteso”) rispetto alla popolazione identificabile in base alla mera applicazione delle attuali disposizioni normative, al fine di diffondere nel modo più ampio possibile all’interno del Gruppo una cultura orientata alla sostenibilità attraverso un reale collegamento dei compensi con l’effettività e stabilità nel tempo dei risultati e del livello di patrimonializzazione.

Resta inteso che, come meglio dettagliato nel prosieguo del documento, per i soggetti del “perimetro esteso”, pari complessivamente a circa 780 risorse, sono previste specifiche modalità di differimento della componente variabile della remunerazione, mentre l’utilizzo di strumenti azionari è limitato, anche nel quantum, ai componenti del Top Executive Group che, per l’attività presidiata, non rientrano nel cosiddetto “personale più rilevante” (circa 70 dirigenti).

L’indicazione dei destinatari è riportata nella Tabella allegata.

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 dipendenti e Azionisti consentendo la diretta partecipazione dei primi al rischio d’impresa.

¹ Stante la cessazione dal servizio e dalla carica ricoperta, avvenuta con decorrenza 16 novembre 2011, l’ex Chief Executive Officer Corrado Passera non ha più il diritto a ricevere l’incentivo spettante con riferimento ai risultati conseguiti nell’esercizio 2011.

² Al momento dell’approvazione della presente relazione e attenendosi ai criteri stabiliti dallo IAS 24, sono considerati Dirigenti con responsabilità strategica, 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. 15 manager.

³ 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 Personale, del Responsabile della Direzione Centrale Compliance, del Responsabile della Direzione Centrale Risk Management e del Responsabile della Servizio Antiriciclaggio. I primi 4 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.

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, attraverso l'incentivazione al raggiungimento di obiettivi annuali e pluriennali 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.

La revisione dei meccanismi sinora vigenti all'interno del Gruppo e l'adozione del Sistema proposto si sono rese necessarie per dare esecuzione alle Disposizioni di Vigilanza che impongono, tra l'altro, agli intermediari di adottare meccanismi di incentivazione aventi specifiche caratteristiche.

Inoltre, il sistema di incentivazione proposto permette di semplificare i meccanismi di gestione del personale unificando in un unico strumento i piani di incentivazione di breve e di lungo termine precedentemente in vigore.

L'articolazione del meccanismo incentivante risulta coerente con gli obiettivi di patrimonializzazione e con la sostenibilità a conto economico dei conseguenti oneri, mentre le somme eventualmente corrisposte e il controvalore degli strumenti finanziari attribuiti ai beneficiari saranno assoggettati al regime previdenziale e costituiranno reddito da lavoro dipendente sulla base delle relative normative tempo per tempo vigenti. Da ultimo, si conferma che valutazioni di ordine contabile e fiscale non hanno inciso in modo significativo sulla definizione del Sistema.

Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

Le politiche di remunerazione e incentivazione di Intesa Sanpaolo, di cui il Sistema proposto costituisce parte integrante, sono state approvate dal Consiglio di Sorveglianza su proposta del Consiglio di Gestione il 20 luglio 2011.

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 18 e 19 luglio 2011 (per quanto riguarda la Commissione Piano d'Impresa e Operazioni Straordinarie) e del 19 luglio 2011 (con specifico riferimento al Comitato Remunerazioni). Il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo nelle suddette date è oscillato da un minimo di € 1,5169 (quotazione del 18 luglio 2011) a un massimo di € 1,6062 (in data 20 luglio 2011).

A tal fine, occorre segnalare che, al momento dell'approvazione del Sistema da parte dei Consigli, il Consigliere Delegato e Chief Executive Officer dell'epoca si trovava in una potenziale situazione di conflitto d'interesse – in quanto componente del Consiglio di Gestione chiamato a proporre al Consiglio di Sorveglianza e all'Assemblea un meccanismo di incentivazione che lo riguardava personalmente – e che lo stesso, conseguentemente, non ha partecipato alla relativa decisione consiliare.

Il Sistema è relativo al solo esercizio 2011.

Il Sistema di incentivazione in proposta sarà soggetto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il 28 maggio 2012 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 Personale 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 2014 (per la parte upfront riferita ai risultati dell'esercizio 2011) e sino al 2016 (per l'ultima tranche differita).

Pertanto, 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, il "personale più rilevante" può di norma percepire, nell'ipotesi di pieno conseguimento degli obiettivi assegnati, un premio annuo, comprensivo della quota differita e di quella attribuita in azioni, 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 a circa il 40% del pay mix retributivo.

Il personale del "perimetro esteso" può beneficiare del medesimo meccanismo di incentivazione del "personale più rilevante", fatta eccezione per una più semplice modalità di differimento (prevista in un'unica soluzione dopo due anni) e di erogazione del premio. La quota differita sarebbe di norma corrisposta interamente attraverso strumenti azionari per i membri del Top Executive Group, ovvero interamente cash per le restanti risorse; la quota upfront sarebbe invece erogata esclusivamente in forma cash per tutti i beneficiari del "perimetro esteso".

Inoltre, le risorse appartenenti a detta popolazione potranno percepire un importo annuo, comprensivo della quota differita e di quella eventualmente attribuita in azioni, di norma compresa tra il 40% e il 60% del pay mix retributivo. La differenziazione è motivata, coerentemente con le migliori prassi riscontrate sul mercato, dalla tipologia di attività e di business presidiati, dal livello di responsabilità assunta e dalla strategicità della risorsa.

In piena armonia con il criterio di simmetria tra l'entità dei premi corrisposti e l'effettiva performance realizzata, il valore dell'incentivo, fermo restando quanto previsto per il Dirigente preposto e i Responsabili delle funzioni di controllo interno, sarà correlato al grado di conseguimento degli obiettivi aziendali annuali e pluriennali più avanti descritti, oggetto di verifica successivamente all'approvazione del progetto di bilancio da parte degli organi competenti, con conseguente riduzione del premio nell'ipotesi di parziale raggiungimento degli stessi ed eventuale maggiorazione dell'incentivo a fronte di un superamento dei target assegnati.

La maturazione del premio complessivamente spettante è subordinata al conseguimento di target di risultato di Gruppo, misurati attraverso un indicatore economico corretto per il rischio (EVA®), e al superamento di una soglia minima, sia a livello di Gruppo che di Divisione/Business Unit, dello specifico indicatore di sintesi di seguito indicato che serve anche alla quantificazione dell'incentivo.

Infatti, il valore del premio da riconoscere, comprensivo della quota differita e di quella eventualmente attribuita in azioni, è correlato al grado di conseguimento di uno specifico indicatore di sintesi composto da obiettivi i) reddituali (proventi operativi netti), ii) di efficienza (cost/income), iii) di contenimento del rischio (rettifiche su crediti), iv) di sostenibilità, considerati i rischi assunti e il costo del capitale (EVA®) e v) di qualità, correttezza nella relazione con la clientela, ovvero di contenimento dei rischi legali e reputazionali (es. customer satisfaction, report delle funzioni di controllo, ecc.)⁴. Gli obiettivi di natura economica hanno, cumulativamente, un impatto preponderante nella formazione del citato indicatore di sintesi (20/25% ciascuno), mentre i parametri qualitativi pesano, complessivamente, il 10%.

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 in relazione al grado di conseguimento, nell’esercizio a cui la quota differita fa riferimento, di specifici obiettivi che misurano la sostenibilità nel tempo della creazione di valore (EVA®) e 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 1⁵ 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 il c.d. “personale più rilevante” e per gli altri membri del Top Executive Group, beneficiari di azioni, pari a massimo € 37 mln. ed equivalente allo 0,7% del costo del personale registrato a livello consolidato nel bilancio riferito all’esercizio 2011.

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 16 aprile 2012), in n. 11,6 mln., pari a ca. lo 0,07% 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

⁴ Si ricorda che per i Responsabili delle funzioni di controllo interno, fermo restando il superamento dei cancelli di Gruppo, la determinazione dell’incentivo maturato è strettamente definita, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, con riferimento ad indicatori qualificativi specifici delle rispettive funzioni.

⁵ Per una maggiore chiarezza di esposizione, gli schemi riportano le modalità di corresponsione dell’incentivo riferito all’esercizio 2011 relativamente alla fascia di popolazione, facente parte del “personale più rilevante”, per la quale è previsto il pagamento upfront del 40% del premio maturato e il differimento del restante 60%.

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.

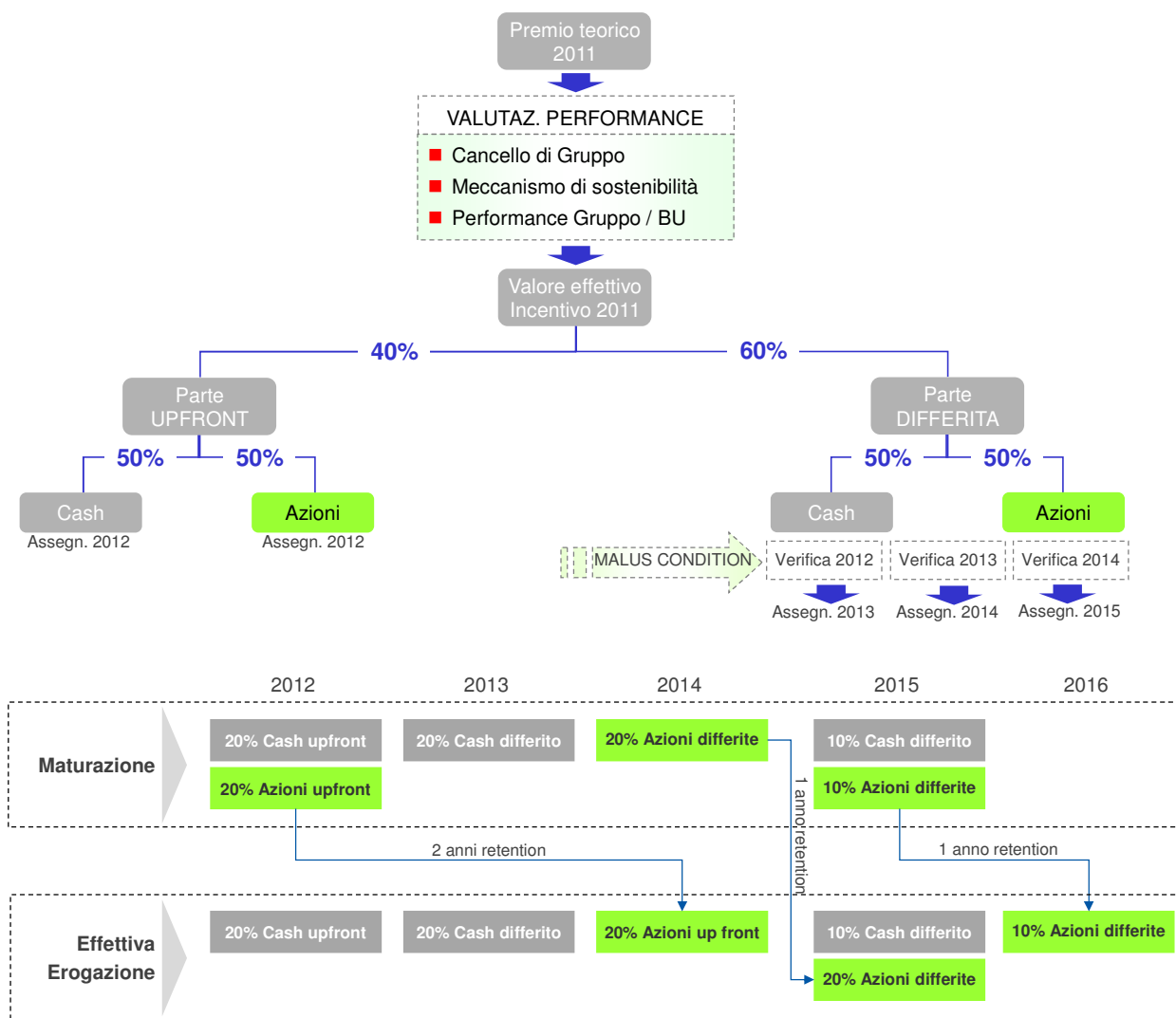
Si ricorda che, ai sensi del vigente Codice di Comportamento di Gruppo, è vietato ai dipendenti "effettuare operazioni in strumenti derivati, quali quelli individuati nell'art. 1, comma 3, del T.U.F. e nel Regolamento dei Mercati gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (ad esempio covered warrant, options, 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 III e dalle nuove "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" pubblicate da parte di Banca d'Italia.

Schema esemplificativo del premio attribuibile in relazione ai risultati dell'esercizio 2011

(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: 17 / 04 / 2012

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 vesting
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Personale più Rilevante		28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Altri membri del Top Executive Group		28/05/2012	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.