"Intesa Sanpaolo S.p.A."

Sede Torino, piazza San Carlo n. 156

capitale sociale euro 10.084.445.147,92

Registro delle imprese - ufficio di Torino

n. 00799960158

aderente al Fondo interbancario di Tutela dei

Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia

iscritta nell'albo di cui all'articolo

13 del decreto legislativo 385/93 e capogruppo

del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo iscritto

nell'albo di cui all'articolo 64 del medesimo

decreto legislativo

società le cui azioni sono ammesse alle

negoziazioni presso il

Mercato Telematico Azionario

organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

* * * * *

Verbale della parte ordinaria dell'assemblea degli azionisti tenutasi il 29 aprile 2022.

* * * * *

Il ventinove aprile duemilaventidue,

in Torino, presso il Nuovo Centro Direzionale, con ingresso in corso Inghilterra n. 3, alle ore 10 circa si è riunita l'assemblea degli azionisti della Società convocata per discutere e deliberare

sul seguente

Ordine del giorno

Parte ordinaria

1) Bilancio 2021:

a) Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo

b) Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo;

2) Deliberazioni in ordine al Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 13 e 14 dello Statuto:

a) Determinazione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022/2023/2024

b) Nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione per gli esercizi 2022/2023/2024 sulla base di liste di candidati presentate dai soci

c) Elezione del Presidente e di uno o più Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022/2023/2024;

3) Remunerazioni:

a) Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione

b) Determinazione del compenso dei Consiglieri di Amministrazione, ai sensi degli artt. 16.2 e 16.3 dello Statuto

c) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: Sezione I - Politiche di remunerazione e incentivazione 2022 del Gruppo Intesa Sanpaolo

d) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione non vincolante sulla Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021

e) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2022 basato su strumenti finanziari

f) Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2022-2025 destinato al Management del Gruppo Intesa Sanpaolo

g) Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025 destinato ai Professional del Gruppo Intesa Sanpaolo;

4) Azioni proprie:

a) Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie

b) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incenti-

vazione

c) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato.

Parte straordinaria

1) Annullamento di azioni proprie, senza riduzione del capitale sociale e conseguente modifica dell'Articolo 5 (Capitale Sociale) dello Statuto

2) Delega al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del codice civile, a deliberare un aumento gratuito e a pagamento del capitale sociale ai sensi, rispettivamente, dell'art. 2349, comma 1, e dell'art. 2441, comma 8, del codice civile, funzionale all'attuazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025 basato su strumenti finanziari, di cui al punto 3g) della parte ordinaria, con conseguente modifica dell'Articolo 5 (Capitale Sociale) dello Statuto

3) Delega al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del codice civile, a deliberare un aumento gratuito del capitale sociale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile, funzionale all'attuazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2022-2025 basato su strumenti finanziari, di cui al punto 3f) della parte ordinaria, con conseguente modifica

dell'Articolo 5 (Capitale Sociale) dello Statuto.

Assume la presidenza, a sensi di statuto, e regola lo svolgimento dell'assemblea il Presidente del Consiglio di Amministrazione professor Gian Maria GROS-PIETRO, presente fisicamente, il quale fa presente che, ai sensi dell'articolo 106, comma 4 del decreto legge 18/2020, convertito dalla legge 27/2020, ed in relazione alla situazione epidemiologica da COVID-19, l'intervento e l'esercizio del diritto di voto degli aventi diritto nell'odierna assemblea sono consentiti esclusivamente tramite il Rappresentante Designato ai sensi dell'articolo 135 undecies del decreto legislativo 58/1998 (Computershare S.p.A.), come previsto nell'avviso di convocazione nel quale sono state indicate le misure ritenute necessarie affinchè nello svolgimento dell'odierna assemblea siano garantite la tutela della sicurezza e della salute in considerazione delle esigenze sanitarie legate alla predetta situazione epidemiologica.

Quindi comunica:

- che l'avviso di convocazione è stato pubblicato sul sito internet della Società e nel meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage in data 18 marzo 2022 nonché, per estratto, sui quotidiani

Il Sole 24 Ore, La Stampa e Corriere della Sera in data 19 marzo 2022 e sui quotidiani Financial Times e The Wall Street Journal in data 21 marzo 2022;

- che sono stati regolarmente espletati i previsti adempimenti informativi;

- che l'assemblea è regolarmente costituita in unica convocazione e valida a deliberare in quanto sono rappresentati dal Rappresentante Designato, in persona del signor Enrico MONICELLI, presente fisicamente, n. 2.901 titolari del diritto di voto per n. 10.884.970.586 azioni ordinarie, pari al 56,020129% delle n. 19.430.463.305 azioni ordinarie prive del valore nominale rappresentanti la totalità del capitale sociale.

Quindi il Presidente invita, con il consenso dell'assemblea, il notaio Remo Maria MORONE, anch'esso presente fisicamente, a redigere il verbale della parte ordinaria e comunica:

- che, oltre ad esso Presidente, sono presenti fisicamente i Consiglieri di Amministrazione:

Luciano NEBBIA

Bruno PICCA

Maria Alessandra STEFANELLI

nonché i Consiglieri di Amministrazione e Componen-

ti del Comitato per il Controllo sulla Gestione:

Fabrizio MOSCA

Maria Cristina ZOPPO;

- che partecipano, mediante collegamento con mezzi di telecomunicazione, i Consiglieri di Amministrazione:

Paolo Andrea COLOMBO - Vice Presidente

Carlo MESSINA - Consigliere Delegato e CEO

Franco CERUTI

Rossella LOCATELLI

Maria MAZZARELLA

Livia POMODORO

Guglielmo WEBER

Daniele ZAMBONI

nonché i Consiglieri di Amministrazione e Componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione:

Alberto Maria PISANI - Presidente

Roberto FRANCHINI

Milena Teresa MOTTA;

- che ha giustificato l'assenza il Consigliere di Amministrazione Anna GATTI;

- che i predetti mezzi di telecomunicazione, previsti nell'avviso di convocazione come consentito dall'articolo 106, comma 2 del decreto legge 18/2020 convertito dalla legge 27/2020, garantisco-

no l'identificazione dei partecipanti e la loro partecipazione;

- di aver accertato, a mezzo di personale all'uopo incaricato, l'identità e la legittimazione dei presenti.

Quindi comunica l'elenco dei soggetti che partecipano o cui fanno capo le partecipazioni con diritto di voto al capitale sociale sottoscritto in misura superiore al 3%, secondo le risultanze del libro dei soci integrate dalle comunicazioni ricevute ai sensi dell'articolo 120 del decreto legislativo 58/1998 e da altre informazioni a disposizione.

Fa poi presente che al presente verbale sarà allegato l'elenco dei predetti soggetti con il dettaglio della scomposizione della partecipazione di BLACKROCK INC. (allegato "A").

Segnala quindi che BLACKROCK INC., con comunicazione in data 4 dicembre 2020, ha comunicato una partecipazione aggregata, composta da azioni con diritto di voto (4,945%) e da strumenti finanziari su azioni (0,121%), pari al 5,066% del capitale sociale.

Dichiara poi che sono stati effettuati i riscontri per l'ammissione al voto sulla base delle comunica-

zioni di partecipazioni rilevanti ai sensi della normativa vigente.

Informa che l'elenco nominativo dei partecipanti all'assemblea tramite il Rappresentante Designato, con l'indicazione del numero delle rispettive azioni, sarà allegato al presente verbale (allegato "U").

Segnala poi che la procedura informatica per la raccolta delle deleghe e la gestione delle votazioni dell'assemblea è oggetto di perizia asseverata da parte di soggetto terzo indipendente, che sarà conservata agli atti della Società.

Quindi il Presidente precisa che, entro il termine del 20 aprile 2022, sono pervenute domande ai sensi dell'articolo 127 ter del decreto legislativo 58/1998 e fa presente che alle domande risultate pertinenti con le materie all'ordine del giorno è stata data risposta in apposita sezione del sito internet della Società entro le ore 12 del 27 aprile 2022, come indicato nell'avviso di convocazione dell'assemblea.

In ogni caso, le domande, con le relative risposte, sono state inviate ai richiedenti e saranno allegate al presente verbale (allegato "B").

Dà poi atto che la documentazione relativa alle

singole materie all'ordine del giorno è stata messa a disposizione del pubblico nei modi e termini di legge.

Quindi chiede al Rappresentante Designato di far presente eventuali situazioni, di cui fosse a conoscenza, di esclusione dal diritto di voto ai sensi della disciplina vigente, in particolare articoli 20, 24 e 25 del decreto legislativo 385/1993 e articoli 120, 121 e 122 del decreto legislativo 58/1998.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, dichiara di non essere a conoscenza di situazioni di esclusione dal diritto di voto.

Quindi dichiara aperti i lavori e passa allo svolgimento dell'ordine del giorno che comprende quattro punti della parte ordinaria e tre punti della parte straordinaria.

Sul punto

1) Bilancio 2021:

a) Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo

b) Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo,

il Presidente propone, essendo i documenti di cui infra stati messi a disposizione del pubblico nei modi e termini di legge, di omettere la lettura della relazione sull'andamento della gestione, del bilancio, della relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione e della relazione della Società di Revisione.

Quindi segnala che la relazione della Società di Revisione esprime un giudizio senza rilievi mentre, nella propria relazione, il Comitato per il Controllo sulla Gestione, considerato il contenuto dei pareri emessi dalla Società di Revisione e preso atto delle attestazioni rilasciate congiuntamente dal Consigliere Delegato e CEO e dal Dirigente Preposto, non segnala – per quanto di propria competenza – elementi ostativi all'approvazione del bilancio di esercizio di Intesa Sanpaolo S.p.A. al 31 dicembre 2021 accompagnato dalla Relazione sull'andamento della gestione e dalla Nota integrativa, così come deliberato dal Consiglio in data 1° marzo 2022.

Precisa inoltre che il Comitato esprime infine parere favorevole in merito alla proposta di ripartizione dell'utile d'esercizio e della relativa distribuzione di dividendi formulata dal Consiglio

di Amministrazione.

Quindi il Presidente dà la parola al notaio MORONE il quale espone la proposta di ripartizione dell'utile netto dell'esercizio 2021 di Intesa Sanpaolo S.p.A. e di parziale distribuzione della Riserva sovrapprezzo contenuta nella relazione del Consiglio di Amministrazione sul primo punto all'ordine del giorno (allegato "C").

Ultimata l'esposizione, il Presidente, non essendoci osservazioni, passa alle votazioni.

Votazione punto 1 lettera a)

Quindi mette in votazione la proposta di approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo Intesa Sanpaolo S.p.A. e invita il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.842.548.361

. contrari n. 9.685.722

. astenuti n. 30.283.081

. azioni non votanti n. 668.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Votazione punto 1 lettera b)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di ripartizione dell'utile netto dell'esercizio 2021 di Intesa Sanpaolo S.p.A. e di parziale distribuzione della Riserva sovrapprezzo contenuta nella relazione del Consiglio di Amministrazione sul primo punto all'ordine del giorno ed esposta dal notaio MORONE.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.846.974.251

. contrari n. 34.889.586

. astenuti n. 653.327

. azioni non votanti n. 668.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono

evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Sul punto

2) Deliberazioni in ordine al Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 13 e 14 dello Statuto:

a) Determinazione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022/2023/2024

b) Nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione per gli esercizi 2022/2023/2024 sulla base di liste di candidati presentate dai soci

c) Elezione del Presidente e di uno o più Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022/2023/2024,

il Presidente evidenzia che con la presente assemblea viene a scadere il Consiglio di Amministrazione nominato dall'assemblea degli azionisti in data 30 aprile 2019 per gli esercizi 2019/2020/2021.

Quindi il Presidente rivolge un sentito ringraziamento all'intero Consiglio di Amministrazione per l'attività svolta nel citato mandato.

Al riguardo evidenzia il superamento degli effetti della crisi economica e finanziaria, il risanamen-

to dello stock dei crediti non performing (vale a dire la riduzione degli NPL), l'impegno nella crescita dei servizi e la costruzione di una nuova Banca anche tenendo conto dell'evoluzione della tecnologia e dei desideri della clientela: sotto questi profili il Presidente ringrazia il management guidato dal Consigliere Delegato e CEO e tutte le persone di Intesa Sanpaolo, vere protagoniste del rafforzamento della Banca.

Evidenzia inoltre che la dedizione di queste persone è stata dimostrata in occasione della pandemia, quando il servizio della Banca - considerato anche dalle Istituzioni un servizio essenziale per la società - è stato garantito nonostante le difficoltà e i rischi personali che le persone hanno corso e che, in qualche caso sfortunato, sono anche costati loro la vita: tale dedizione è stata per lui veramente impressionante e commovente; ricorda che analogo slancio è stato dimostrato in occasione dell'invasione dell'Ucraina, quando la controllata Pravex Bank è stata oggetto di soccorso da parte dei colleghi del Gruppo, operanti sia in Italia che nei Paesi vicini.

Il Presidente dichiara poi che in queste condizioni estremamente difficili Intesa Sanpaolo è riusci-

ta a rafforzare la propria presenza, a crescere e ad integrare i colleghi di UBI, rallegrandosi di ciò e specificando che si è fatto salire a bordo di una "nave" più grande un equipaggio di importante valore.

Il Presidente infine afferma che adesso si pongono nuovi obiettivi ed evidenzia che la Società può guardare a questi nuovi obiettivi con fiducia grazie al grande lavoro svolto in questi tre anni, rinnovando i ringraziamenti a tutti i Consiglieri di Amministrazione per questo.

Proseguendo, il Presidente precisa che, come evidenziato nelle relazioni del Consiglio di Amministrazione sul punto 2 all'ordine del giorno - lettere a), b) e c) (allegati "D", "E" ed "F"), l'odierna assemblea è chiamata a:

- determinare il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione tra un minimo di 15 ed un massimo di 19, come prevede lo statuto
- nominare i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione
- eleggere il Presidente e uno o più Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione.

Fa poi presente che, per quanto riguarda la nomina

dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione, come noto sono state regolarmente presentate due liste di candidati e, unitamente alle stesse, è stato depositato quanto richiesto dalle disposizioni normative e statutarie.

Precisa che tali liste sono state contrassegnate da un numero progressivo sulla base dell'ordine di ricevimento e che:

- la lista contrassegnata con il n. 1 è stata presentata dagli azionisti Compagnia di San Paolo, Fondazione Cariplo, Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, Fondazione Cassa di Risparmio di Firenze e Fondazione Cassa di Risparmio in Bologna titolari, complessivamente, del 14,7975% del capitale sociale; tali azionisti hanno comunicato alla Società, ai sensi dell'articolo 122 del decreto legislativo 58/1998, un patto parasociale per il quale sono stati espletati i relativi adempimenti normativi;
- la lista contrassegnata con il n. 2 è stata presentata da 20 gestori di fondi titolari complessivamente dell'1,51922% del capitale sociale; i presentatori di tale lista hanno dichiarato l'assenza di rapporti di collegamento e/o di relazioni signi-

ficative con soci che detengano, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, come previsto dagli articoli 147 ter, 3° comma, del TUF e 144 quinquies del Regolamento Emittenti e, più in generale, dallo statuto e dalla disciplina vigente.

Precisa poi che le due liste sono state messe a disposizione del pubblico, con la relativa documentazione che ricomprende gli elenchi degli incarichi di amministrazione e di controllo ricoperti dai candidati presso altre società (pubblicati sul sito internet della Società e distribuiti in copia ai partecipanti), in tal modo ottemperando a quanto richiesto dall'articolo 2409 septiesdecies, 3° comma, del codice civile.

Per quanto riguarda il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, il Presidente segnala che gli azionisti Compagnia di San Paolo, Fondazione Cariplo, Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, Fondazione Cassa di Risparmio di Firenze e Fondazione Cassa di Risparmio in Bologna, nella comunicazione di deposito della lista, propongono, come pubblicato sul sito internet della Società, di determinare lo stesso in 19.

Tali azionisti, prosegue il Presidente, nella mede-

sima comunicazione, propongono, sempre come pubblicato sul sito internet della Società, l'elezione di esso Presidente quale Presidente del Consiglio di Amministrazione e del professor Paolo Andrea COLOMBO quale Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente, non essendoci osservazioni, passa alle votazioni.

Votazione punto 2 lettera a)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di determinare in 19 il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022/2023/2024 e invita il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.436.823.637

. contrari n. 385.488.317

. astenuti n. 62.333.148.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari e gli astenuti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nel-

l'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Votazione punto 2 lettera b)

Quindi il Presidente mette in votazione, sulla base delle due liste presentate, la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e, fra essi, di quelli del Comitato per il Controllo sulla Gestione per gli esercizi 2022/2023/2024, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente quanto segue:

. lista n. 1 (azionisti Compagnia di San Paolo, Fondazione Cariplo, Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, Fondazione Cassa di Risparmio di Firenze e Fondazione Cassa di Risparmio in Bologna) voti favorevoli n. 8.328.594.918

. lista n. 2 (20 gestori di fondi) voti favorevoli n. 2.477.729.918

. voti contrari a entrambe le liste n. 23.262.846

. voti astenuti n. 41.397.019

. azioni non votanti n. 13.985.796.

I favorevoli alla lista n. 1, i favorevoli alla lista n. 2, i contrari a entrambe le liste, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Quindi il Presidente, considerati:

- le disposizioni previste dall'articolo 14 dello statuto sociale
- il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione determinato in precedenza dall'assemblea

accerta che risultano eletti, per gli esercizi 2022/2023/2024, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024:

. <u>componenti del Consiglio di Amministrazione:</u>

1. Gian Maria GROS-PIETRO
2. Paolo Andrea COLOMBO
3. Carlo MESSINA
4. Franco CERUTI
5. Paola TAGLIAVINI
6. Liana LOGIURATO
7. Luciano NEBBIA
8. Bruno PICCA
9. Livia POMODORO
10. Maria Alessandra STEFANELLI

11. Bruno Maria PARIGI

12. Daniele ZAMBONI

13. Maria MAZZARELLA

14. Anna GATTI

. componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione:

1. Fabrizio MOSCA

2. Milena Teresa MOTTA

3. Maria-Cristina ZOPPO

4. Alberto Maria PISANI

5. Roberto FRANCHINI

. Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione

Alberto Maria PISANI.

Risultano pertanto eletti per gli esercizi 2022/2023/2024, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024:

. componenti del Consiglio di Amministrazione:

Gian Maria GROS-PIETRO, nato a Torino il 4 febbraio 1942, codice fiscale GRSGMR42B04L219N,

Paolo Andrea COLOMBO, nato a Milano il 12 aprile 1960, codice fiscale CLMPND60D12F205T,

Carlo MESSINA, nato a Roma il 6 aprile 1962, codice fiscale MSSCRL62D06H501Y,

Franco CERUTI, nato a Brunate (CO) il 13 giugno 1952, codice fiscale CRTFNC52H13B218Z,

Paola TAGLIAVINI, nata a Milano il 23 ottobre 1968, codice fiscale TGLPLA68R63F205G,

Liana LOGIURATO, nata a Milano il 29 marzo 1968, codice fiscale LGRLNI68C69F205F,

Luciano NEBBIA, nato a Palestro (PV) il 1° settembre 1953, codice fiscale NBBLCN53P01G275W,

Bruno PICCA, nato a Paesana (CN) il 30 marzo 1950, codice fiscale PCCBRN50C30G228I,

Livia POMODORO, nata a Molfetta (BA) il 21 aprile 1940, codice fiscale PMDLVI40D61F284W,

Maria Alessandra STEFANELLI, nata a Bologna il 27 gennaio 1964, codice fiscale STFMLS64A67A944Z,

Bruno Maria PARIGI, nato a Firenze il 21 dicembre 1957, codice fiscale PRGBNM57T21D612Y,

Daniele ZAMBONI, nato a Milano il 21 luglio 1959, codice fiscale ZMBDNL59L21F205Q,

Maria MAZZARELLA, nata a Napoli il 10 agosto 1950, codice fiscale MZZMRA50M50F839P,

Anna GATTI, nata a Pavia il 30 gennaio 1972, codice fiscale GTTNNA72A70G388T,

. <u>componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione:</u>

Fabrizio MOSCA, nato a Torino il 7 giugno 1968, co-

dice fiscale MSCFRZ68H07L219S,

Milena Teresa MOTTA, nata a Cassano d'Adda (MI) il 29 marzo 1959, codice fiscale MTTMNT59C69C003K,

Maria-Cristina ZOPPO, nata a Torino il 14 novembre 1971, codice fiscale ZPPMCR71S54L219B,

Alberto Maria PISANI, nato a Roma il giorno 8 febbraio 1955, codice fiscale PSNLRT55B08H501G,

Roberto FRANCHINI, nato a Southampton (Regno Unito) il 23 maggio 1955, codice fiscale FRNRRT55E23Z114J,

. Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione

Alberto Maria PISANI, nato a Roma il giorno 8 febbraio 1955, codice fiscale PSNLRT55B08H501G,

tutti cittadini italiani e domiciliati per la carica presso la sede della Società.

Quindi il Presidente conferma che la composizione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione è conforme alla normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi e che, sulla base delle dichiarazioni fornite, risultano soddisfatti i requisiti normativi e statutari.

Votazioni punto 2 lettera c)

Quindi il Presidente mette in votazione la propo-

sta di eleggere Presidente del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022/2023/2024, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024, sé medesimo ricordando che, ai sensi dell'articolo 14.8 dello statuto sociale, lo stesso è eletto a maggioranza relativa.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.540.605.474

. contrari n. 265.744.267

. astenuti n. 65.636.939

. azioni non votanti n. 10.873.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza, ringraziando gli azionisti per la fiducia.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di eleggere Vice Presidente del Consiglio di

Amministrazione per gli esercizi 2022/2023/2024, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024, il professor Paolo Andrea COLOMBO ricordando che, ai sensi dell'articolo 14.8 dello statuto sociale, lo stesso è eletto a maggioranza relativa.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.540.605.474

. contrari n. 265.744.267

. astenuti n. 65.636.939

. azioni non votanti n. 10.873.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Sul punto

3) Remunerazioni:

a) Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione

b) Determinazione del compenso dei Consiglieri di Amministrazione, ai sensi degli artt. 16.2 e 16.3 dello Statuto

c) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: Sezione I - Politiche di remunerazione e incentivazione 2022 del Gruppo Intesa Sanpaolo

d) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione non vincolante sulla Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021

e) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2022 basato su strumenti finanziari

f) Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2022-2025 destinato al Management del Gruppo Intesa Sanpaolo

g) Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025 destinato ai Professional del Gruppo Intesa Sanpaolo,

il Presidente, per quanto riguarda il punto 3 lettera a), precisa che, come indicato nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "G"), l'assemblea è invitata a deliberare in merito all'approvazione delle politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione di Intesa

Sanpaolo - con specifico riguardo ai criteri generali per la determinazione dei compensi, a quelli particolari che regolano i compensi fissi per lo svolgimento di particolari incarichi, alle coperture assicurative e alle regole in materia di indennità di fine rapporto - nei termini descritti nella Sezione I, 2 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti - "La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione" (allegato "H").

Per quanto riguarda il punto 3 lettera b), il Presidente precisa che, come indicato nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "I"), a seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022/2023/2024 e sulla base di quanto deliberato dalla presente assemblea al precedente punto all'ordine del giorno in merito alle Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, si rende necessario provvedere alla determinazione del compenso spettante ai componenti dell'Organo.

Al riguardo rammenta che è pervenuta dagli azionisti Compagnia di San Paolo, Fondazione Cariplo, Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, Fondazione Cassa di Risparmio di Firenze e Fonda-

zione Cassa di Risparmio in Bologna la seguente proposta di compenso annuo pubblicata sul sito internet della Società:

- euro 120.000 quale compenso di ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che non sia anche membro del Comitato per il Controllo sulla Gestione
- euro 800.000 quale compenso additivo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione
- euro 150.000 quale compenso additivo per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione
- euro 260.000 quale compenso specifico per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che sia anche membro del Comitato per il Controllo sulla Gestione, senza corresponsione di gettoni di presenza a fronte dell'effettiva partecipazione alle riunioni del Comitato stesso
- euro 65.000 quale compenso additivo per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione,

fermo restando il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, ai sensi dell'articolo 16.1 dello statuto.

Quindi segnala che vengono pertanto proposti gli

stessi compensi del triennio precedente.

In merito al punto 3 lettera c), il Presidente fa presente che, come indicato nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "L") l'assemblea è invitata ad approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione per il 2022 nonché le relative procedure di adozione e attuazione, come descritte rispettivamente nei capitoli 4 e 1 della Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (allegato "H").

Per quanto riguarda il punto 3 lettera d), il Presidente fa presente che, come indicato nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "M") l'assemblea è invitata ad approvare, con voto consultivo, l'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 come rappresentata nella Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (allegato "H").

In merito al punto 3 lettera e), il Presidente precisa che l'assemblea è invitata ad approvare il Sistema di Incentivazione Annuale 2022 basato su strumenti finanziari nei termini illustrati nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazio-

ne (allegato "N").

Quindi - in relazione ai compensi corrisposti - ricorda che, ai sensi delle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia, all'assemblea deve essere sottoposta l'informativa sui sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornita al pubblico e devono essere illustrati gli esiti delle annuali verifiche effettuate dalla Direzione Internal Auditing sul sistema di remunerazione.

Per ogni dettaglio in merito, rinvia a quanto illustrato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (allegato "H") nonché nella Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'Assemblea degli Azionisti sull'attività di vigilanza svolta nel 2021 ai sensi dell'art. 153, comma 1, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 23.1, lettera j), dello Statuto (allegato "O").

Sul punto 3 lettera f), il Presidente fa presente che, come indicato nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "P"), l'assemblea è invitata ad approvare il Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 (Performance Share Plan) destinato al Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Ta-

ker Apicali di Gruppo e i restanti Risk Taker di Gruppo.

Sul punto 3 lettera g), il Presidente precisa che l'assemblea è invitata ad approvare il Piano a Lungo Termine basato su strumenti finanziari LECOIP 3.0 destinato ai Professional del Gruppo del perimetro italiano, nei termini illustrati nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "Q").

Il Presidente, non essendoci osservazioni, passa alle votazioni.

Votazione punto 3 lettera a)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di approvare le politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione di Intesa Sanpaolo - con specifico riguardo ai criteri generali per la determinazione dei compensi, a quelli particolari che regolano i compensi fissi per lo svolgimento di particolari incarichi, alle coperture assicurative e alle regole in materia di indennità di fine rapporto - nei termini descritti nella Sezione I, 2 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti - "La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione".

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.552.656.199

. contrari n. 303.592.704

. astenuti n. 26.268.261

. azioni non votanti n. 668.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Votazione punto 3 lettera b)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di determinare il compenso dei Consiglieri di Amministrazione negli importi indicati in precedenza.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.601.073.348

. contrari n. 271.200.626

. astenuti n. 9.917.706

. azioni non votanti n. 668.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Votazione punto 3 lettera c)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione per il 2022 nonché le relative procedure di adozione e attuazione, come descritte rispettivamente nei capitoli 4 e 1 della Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 9.239.316.646

. contrari n. 1.530.656.766

. astenuti n. 112.543.752

. azioni non votanti n. 668.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Votazione punto 3 lettera d)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di approvare, con voto consultivo, l'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 come rappresentata nella Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 9.409.020.104

. contrari n. 1.160.595.854

. astenuti n. 312.901.206

. azioni non votanti n. 668.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è ap-

provata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Votazione punto 3 lettera e)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di approvare il Sistema di Incentivazione Annuale 2022 basato su strumenti finanziari nei termini illustrati nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.462.418.857

. contrari n. 325.224.347

. astenuti n. 89.289.960

. azioni non votanti n. 6.252.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assem-

blea (allegato "U").

Votazione punto 3 lettera f)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di approvare il Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 (Performance Share Plan) destinato al Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali di Gruppo e i restanti Risk Taker di Gruppo.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.462.967.709

. contrari n. 326.293.221

. astenuti n. 87.672.234

. azioni non votanti n. 6.252.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Votazione punto 3 lettera g)

Quindi il Presidente mette in votazione la propo-

sta di approvare il Piano a Lungo Termine basato su strumenti finanziari LECOIP 3.0 destinato ai Professional del Gruppo del perimetro italiano, nei termini illustrati nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.670.019.149

. contrari n. 118.865.120

. astenuti n. 88.048.895

. azioni non votanti n. 6.252.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Sul punto

4) Azioni proprie:

a) Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie

b) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione

c) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato,

il Presidente fa presente che l'assemblea è invitata ad approvare le proposte di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie nei termini illustrati nelle relative relazioni del Consiglio di Amministrazione (allegati "R", "S" e "T").

Il Presidente, non essendoci osservazioni, passa alle votazioni.

Votazione punto 4 lettera a)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di autorizzazione all'acquisto massime n. 2.615.384.615 azioni proprie finalizzato all'annullamento nei termini illustrati nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.489.321.083

. contrari n. 316.444.133

. astenuti n. 71.167.948

. azioni non votanti n. 6.252.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Votazione punto 4 lettera b)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione nei termini illustrati nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.497.450.718

. contrari n. 361.790.680

. astenuti n. 17.691.766

. azioni non votanti n. 6.252.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è ap-

provata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assemblea (allegato "U").

Votazione punto 4 lettera c)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato nei termini illustrati nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione.

Invita poi il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

Il signor Enrico MONICELLI, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.755.811.599

. contrari n. 113.845.339

. astenuti n. 7.276.226

. azioni non votanti n. 6.252.296.

Quindi il Presidente accerta che la proposta è approvata a maggioranza.

I favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, con il numero delle rispettive azioni, sono evidenziati nell'elenco dei partecipanti all'assem-

blea (allegato "U").

Esaurita la trattazione della parte ordinaria, essendo le ore 10,45 circa l'assemblea prosegue per la parte straordinaria con verbalizzazione in forma notarile.

Si allegano al presente verbale, per farne parte integrante e sostanziale:

- sotto la lettera "A" l'elenco dettagliato dei soggetti che partecipano al capitale sociale sottoscritto in misura superiore al 3%,
- sotto la lettera "B" il fascicolo contenente le domande pervenute alla Società prima dell'assemblea ex articolo 127 ter TUF, con le relative risposte,
- sotto la lettera "C" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 1 all'ordine del giorno,
- sotto la lettera "D" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 2 all'ordine del giorno - a),
- sotto la lettera "E" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 2 all'ordine del giorno - b),
- sotto la lettera "F" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Parte Ordinaria - Punto 2 al-

l'ordine del giorno – c),

– sotto la lettera "G" la Relazione del Consiglio di Amministrazione – Parte Ordinaria – Punto 3 all'ordine del giorno – a),

– sotto la lettera "H" la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti,

– sotto la lettera "I" la Relazione del Consiglio di Amministrazione – Parte Ordinaria – Punto 3 all'ordine del giorno – b),

– sotto la lettera "L" la Relazione del Consiglio di Amministrazione – Parte Ordinaria – Punto 3 all'ordine del giorno – c),

– sotto la lettera "M" la Relazione del Consiglio di Amministrazione – Parte Ordinaria – Punto 3 all'ordine del giorno – d),

– sotto la lettera "N" la Relazione del Consiglio di Amministrazione – Parte Ordinaria – Punto 2 all'ordine del giorno – e),

– sotto la lettera "O" la Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'assemblea degli azionisti sull'attività di vigilanza svolta nel 2021 ai sensi dell'art. 153, comma 1, del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 23.1, lettera j), dello Statuto,

– sotto la lettera "P" la Relazione del Consiglio di Amministrazione – Parte Ordinaria – Punto 3 all'ordine

del giorno – f),

– sotto la lettera "Q" la Relazione del Consiglio di Amministrazione – Parte Ordinaria – Punto 3 all'ordine del giorno – g),

– sotto la lettera "R" la Relazione del Consiglio di Amministrazione – Parte Ordinaria – Punto 4 all'ordine del giorno – a),

– sotto la lettera "S" la Relazione del Consiglio di Amministrazione – Parte Ordinaria – Punto 4 all'ordine del giorno – b),

– sotto la lettera "T" la Relazione del Consiglio di Amministrazione – Parte Ordinaria – Punto 4 all'ordine del giorno – c),

. sotto la lettera "U" l'elenco nominativo dei partecipanti all'assemblea tramite il Rappresentante Designato, con l'indicazione del numero delle rispettive azioni, nel quale sono evidenziati, per le singole votazioni, i favorevoli, i contrari, gli astenuti e i non votanti, tranne che per la votazione concernente la nomina del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione per la quale sono evidenziati i favorevoli alla lista n. 1, i favorevoli alla lista n. 2, i contrari a entrambe le liste, gli astenuti e i non votanti.

Il presidente

Gian Maria Gros-Pietro

(professor Gian Maria GROS-PIETRO)

Il segretario

Remo Maria Morone

(notaio Remo Maria MORONE)

INTESA SANPAOLO S.P.A.

ELENCO DETTAGLIATO DEI SOGGETTI CHE PARTECIPANO AL CAPITALE SOCIALE SOTTOSCRITTO

RAPPRESENTATO DA AZIONI ORDINARIE IN MISURA SUPERIORE AL 3%

(sulla base dei dati a Libro Soci e di altre informazioni a disposizione)

SOCIETA' PARTECIPANTI (direttamente e/o indirettamente)	TOTALE AZIONI ORDINARIE	% sul cap.soc. (19.430.463.305 azioni)	AZIONI ORDINARIE CON DIRITTO DI VOTO	% sul cap.soc.	AZIONI ORDINARIE SENZA DIRITTO DI VOTO (*)	% sul cap.soc. (*)
COMPAGNIA DI SAN PAOLO	**1.188.947.304**	**6,119%**	**1.188.947.304**	**6,119%**	-	-
BLACKROCK INC.	**984.355.036**	**5,066%**	**972.416.733**	**5,005%**	**11.938.303**	**0,061%**
- BlackRock (Netherlands) B.V.	2.100.226	0,011%	2.100.226	0,011%		
- BlackRock (Singapore) Limited	34.089	0,000%	34.089	0,000%		
- BlackRock Advisors (UK) Limited	196.649.568	1,012%	196.649.568	1,012%		
- BlackRock Advisors LLC	30.414.479	0,157%	30.414.479	0,157%		
- BlackRock Asset Management Canada Limited	12.388.144	0,064%	12.388.144	0,064%		
- BlackRock Asset Management Deutschland AG	150.750.255	0,776%	150.750.255	0,776%		
- BlackRock Asset Management North Asia Limited	492.938	0,003%	492.938	0,003%		
- BlackRock Financial Management INC.	3.754.994	0,019%	3.754.994	0,019%		
- BlackRock Fund Advisors	221.414.027	1,140%	221.414.027	1,140%		
- BlackRock Institutional Trust Company National Association	239.808.403	1,234%	239.808.403	1,234%		
- BlackRock International Limited	131.259	0,001%	131.259	0,001%		
- BlackRock Investment Management (Australia) Limited	7.512.795	0,039%	7.512.795	0,039%		
- BlackRock Investment Management (UK) Limited	37.705.099	0,194%	37.705.099	0,194%		
- BlackRock Investment Management LLC	57.719.234	0,297%	57.719.234	0,297%		
- BlackRock Japan Co LTD	11.541.223	0,059%	11.541.223	0,059%		
FONDAZIONE CARIPLO	**767.029.267**	**3,948%**	**767.029.267**	**3,948%**	-	-

(*) dato ricalcolato sulla base della comunicazione del 4 dicembre 2020

Allegato "A"

Allegato "B"

INTESA SANPAOLO

Assemblea 29 aprile 2022

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

INTESA SANPAOLO

Assemblea 29 aprile 2022

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista Giuseppe Sciarrotta
11 aprile 2022

Con l'incorporazione di UBI Banca, Intesa è subentrata nel procedimento penale n.6019/2014-1025/218 R.G. Trib., dinanzi al Tribunale Penale di Bergamo ove, UBI, era imputata del reato previsto dal D.Lvo 231/21 stante il supposto inidoneo modello organizzativo adottato. Nell'udienza del 23/2/21 il difensore di parte civile comunicò il ritiro dei suoi assistiti. Da articoli di stampa (Corriere Della Sera edizione Bergamo del 24/02/2021) è emerso che detto ritiro sia stato motivato da una transazione con Intesa. Premesso che nell'udienza del 4/5/21 lo stesso Pubblico Ministero chiese l'assoluzione di UBI dal reato ascrittole perché il reato non sussiste, ed in tal senso si ebbe a pronunciare il Tribunale nella sentenza di assoluzione, si chiede: - quali siano stati i termini economici, e/o di qualsivoglia utilità, della transazione; - se per la stipula della stessa, Intesa si sia avvalsa dell'assistenza di un consulente esterno e, se sì, il nome di tale consulente e l'onorario allo stesso corrisposto; - come siano stati contabilizzate dette erogazioni nel bilancio di cui si chiede l'approvazione.

Come riportato nella relazione alla gestione del bilancio 2020 di UBI Banca, nel febbraio 2021 è stato perfezionato un accordo transattivo giustificato in particolare dalla indubbia discontinuità nella governance creatasi a seguito dell'ingresso di UBI Banca nel Gruppo ISP e quindi dall'esigenza di evitare anche sotto il profilo reputazionale che ISP (quale incorporante di UBI) potesse essere coinvolta in responsabilità ex D. Lgs. 231/01 in concorso con gli imputati. La transazione ha consentito la rinuncia alla costituzione delle parti civili. In tale occasione le due banche sono state assistite dalla prof.ssa Severino, dal prof. Centonze e dallo Studio Pedersoli.

INTESA SANPAOLO

Assemblea 29 aprile 2022

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista Marco Bava
11 aprile 2022

1) VISTO CHE AVETE RITENUTO DI avvalervi dell'art.106 del DL.18/20 17 marzo 2020, n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", concernenti - in particolare – le modalità di intervento in Assemblea ed il conferimento di deleghe e/o subdeleghe al rappresentante designato ai sensi dell'art. 135-undecies del Testo Unico della Finanza , che ritengo anticostituzionale in quanto viola gli art.3 e 47 della Costituzione perche' discrimina gli azionisti delle societa' quotate in borsa in quanto non gli consente di intervenire in assemblea. Le premesse poste dall'art.106 del decreto "Cura Italia" sono anticostituzionali per la violazione dell'art.3 e 47 della Costituzione , uguaglianza fra i cittadini , e quindi per la partecipazione alle assemblee di tutti gli azionisti, al fine sia di votare ma soprattutto di intervenire, come e' garantito sia dall'art.47 della Costituzione sia dall'art.2372 cc. Le sedute parlamentari, i congressi e le lezioni universitarie si terranno con mezzi elettronici , perché le assemblee delle società quotate no ? il ruolo di controllo degli azionisti di minoranza ha e' stato confermato in molti crack finanziari, porche si vuole tappare la voce degli azionisti scomodi ? Per queste ragioni intendo citarvi in giudizio al fine di richiedere un risarcimento del danno immateriale , da devolvere in beneficenza per non aver potuto esercitare il mio diritto di partecipare all'assemblea anche perche' : a) L'art.135-undecies del decreto legislativo 24.02.1998 n.58 non permette la non partecipazione degli azionisti alle assemblee; b) Il punto 1 del 106 ammette ammette che in deroga a quanto previsto dagli art.2364 2 c, e 2478-bis l'assemblea ordinaria puo' essere convocata entro 180 gg dalla chiusura dell'esercizio; c) Quindi non e' possibile , secondo il nostro ordinamento vietare per qualche ragione ragione la partecipazione dei soci, per cui basta farlo via internet. d) Per cui essendo anticostituzionale l'art.106 del decreto utilizzato per negarmi l'intervento in assemblea attraverso la causa chidero' al giudice il ricorso incidentale alla Corte Costituzionale. Poiche' non avete fatto l'assemblea ONLINE su piattaforma internet come prevede lo stesso decreto per tutte le società di capitali, società cooperative e mutue assicuratrici, di prevedere con avviso di convocazione delle assemblee ;espressione del voto in via elettronica o per corrispondenza ed intervento all'assemblea mediante mezzi di telecomunicazione, anche laddove l'utilizzo di tale strumento non sia previsto negli statuti. È possibile prevedere che l'assemblea si svolga, anche esclusivamente, mediante mezzi di telecomunicazione che garantiscano l'identificazione dei partecipanti, la loro partecipazione e l'esercizio del diritto di voto. Se non la fate voi l'assemblea online chi la dovrebbe fare ? Ho sostenuto l'esame da dottore commercialista online e voi non potete fare un'assemblea ? chiedo che venga messa al voto l'azione di responsabilita' nei confronti del cda.

La facoltà di utilizzare la partecipazione e il voto mediante mezzi di telecomunicazione a distanza in simultanea con lo svolgimento dell'assemblea fisica – che, pur prevista dallo Statuto sociale,

rientra nella piena discrezionalità degli organi competenti - presenta rischi operativi rilevanti, anche di tipo IT, ad esempio correlati alla tenuta del collegamento, specie considerato l'elevato numero dei partecipanti. La facoltà di utilizzare in via esclusiva il Rappresentante Designato ai fini della partecipazione all'Assemblea è stata esercitata in piena coerenza con la vigente normativa di riferimento (Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito nella Legge 25 febbraio 2022, n. 15). Si noti al riguardo che le modalità di partecipazione all'Assemblea previste da Intesa Sanpaolo sono pienamente rispettose di quanto indicato dalla Consob con Comunicazione del 10 aprile 2020. Si ricorda inoltre che è stata data agli azionisti la facoltà, prevista nell'avviso di convocazione, di formulare domande secondo quanto previsto dall'art. 127-ter TUF, rendendo pubbliche le risposte della società in tempo utile per consentire a tutti i soci di conferire deleghe di voto pienamente consapevoli. Fermo quanto precede, la proposta di votare l'azione sociale di responsabilità non riguarda fatti di competenza dell'esercizio cui si riferisce il bilancio e non è riferibile ad alcun punto all'ordine del giorno dell'Assemblea.

2) I certificatori di bilancio fanno anche una consulenza fiscale ?

La fornitura di consulenza fiscale da parte della Società incaricata della Revisione legale è vietata ex art. 5, comma 1, del Regolamento UE n. 537/2014. Il sistema di controllo sull'affidamento di incarichi alla Società di Revisione che il Gruppo si è dato consente di prevenire che vengano assegnati incarichi vietati per legge.

3) Quanti dipendenti hanno ricevuto lasciti dai clienti ?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. In ogni caso i sistemi di controllo interno della banca prevengono ogni forma di abuso dei dipendenti.

4) Eni e Intesa entrano nel capitale sociale di BF spa, la holding quotata in Borsa che controlla la società agricola Bonifiche Ferraresi, grazie ad un accordo di collaborazione sottoscritto ieri. L'investimento da parte di Eni e Intesa avverrà attraverso un aumento di capitale riservato, al termine del quale le due società deterranno ognuna il 3,32% del capitale sociale di BF. In particolare l'accordo con Eni si articola in tre operazioni collegate tra loro. La più importante è la costituzione di una equity joint-venture paritetica destinata a progetti di ricerca e sperimentazione agricola di sementi di piante oleaginose da utilizzare nelle bioraffinerie Eni. In questa operazione Eni acquista anche una partecipazione di minoranza nel capitale sociale della società operativa Bonifiche Ferraresi, pari al 5% del capitale sociale della stessa, a fronte del pagamento di un prezzo di 20 milioni. L'acquisto consente a BF di rilevare una plusvalenza di circa 6,7 milioni. Oltre all'importante dotazione di capitale, queste partnership aprono nuovi mercati, forniscono know how e riconoscono la leadership di BF nel comparto agroindustriale nazionale ». L'intesa fa leva sulla consolidata collaborazione tra Eni e BF in ambito agricolo per lo sviluppo di iniziative di diversificazione economica, trasferimento di competenze e supporto all'imprenditorialità in Italia e all'estero. Bonifiche Ferraresi, con i suoi 7.750

ettari, è la più grande azienda agricola italiana per superficie agricola utilizzata. Fu fondata nel 1871 in Inghilterra col nome di Ferrarese Land Reclamation Company Limited, per operare nella bonifica di laghi, nell'acquisto di paludi e terreni nelle vicinanze di Ferrara. Nel 1942 la Banca d'Italia diventò il maggiore azionista per uscire di scena nel 2014 con la costituzione di una newco da parte di una cordata di investitori privati. I principali azionisti sono la Cariplo (che detiene il 20,7%), la Cassa depositi e prestiti (18,8%), la Dompé Holding (14%). Oltre il 70% dei terreni di proprietà si trovano in provincia di Ferrara, gli altri nelle province di Arezzo e Oristano, si coltivano riso, mais, grano, orzo, barbabietole da zucchero, erba medica, girasole, soia, piante officinali e frutta. Da parte sua Eni produce nelle bioraffinerie a Gela e a Venezia Porto Marghera biocarburanti avanzati, uno degli strumenti per contribuire al contenimento delle emissioni di anidride carbonica nel settore dei trasporti. Entro il 2023 Eni non utilizzerà più olio di palma nei suoi processi produttivi. Le attività di test e sperimentazione della joint-venture BF-Eni verranno effettuate nei laboratori a cielo aperto di Bonifiche Ferraresi in Sardegna e saranno volte a valutare la replicabilità delle produzioni in Italia e nei paesi esteri in cui è presente Eni, in particolare in Ghana e in Congo. L'individuazione delle specie vegetali più idonee seguirà i criteri di sostenibilità definiti nella direttiva europea sui biocarburanti, promuovendo la coltivazione sostenibile, proteggendo i suoli e non sottraendo terreni alla produzione di prodotti agricoli destinati all'alimentazione. Come verra' finanziato questo investimento ? Che tasso di ritorno e' previsto ? dopo quanto tempo ? per quanto ?

In base alle informazioni pubblicamente disponibili l'accordo tra ENI e BF finalizzato nel novembre 2021 prevede (i) ricerca e sperimentazione agricola di sementi di piante oleaginose da utilizzare come carica nelle bioraffinerie; (ii) supporto allo sviluppo dei progetti Eni nei Paesi di interesse attraverso il trasferimento di know-how, fornitura di sementi e prodotti per l'agricoltura. ISP non ha accesso a informazioni di dettaglio in quanto non è parte degli accordi sottoscritti tra ENI e BF.

5) Per quanto e' esposta la banca in Russia ? «La nostra presenza in Russia è oggetto di valutazioni strategiche», ha detto pochi giorni fa l'amministratore delegato Carlo Messina. In Russia, Intesa Sanpaolo è presente con un istituto locale da 28 filiali, 976 dipendenti e attività per circa 1 miliardo. Cosa ha deciso?

La Banca ha reso nota l'esposizione a Russia e Ucraina con un comunicato stampa emesso e pubblicato sul sito internet il 16 marzo scorso. La presenza del Gruppo Intesa Sanpaolo in Russia è in fase di revisione strategica, come già in precedenza comunicato.

6) In relazione al conflitto Russia-Ucraina, Intesa Sanpaolo ha comunicato che l'esposizione verso le controparti russe, attualmente inserite nelle liste SDN dei soggetti a cui si applicano sanzioni, è pari a 0,2 miliardi di euro. Inoltre, l'ammontare dell'esposizione verso Russia e Ucraina in corso di valutazione analitica ai fini del miglior presidio dell'evoluzione prospettica del profilo di rischio (nel contesto previsto da "REPowerEU" della Commissione Europea e dalla recente Dichiarazione di Versailles con riferimento alla riduzione della dipendenza energetica dell'Unione Europea ben prima del 2030) corrisponde ai crediti a clientela e banche delle controllate locali pari a circa 1,1 miliardi di euro e del resto del Gruppo pari a circa 4 miliardi di euro. In particolare, i crediti a clientela russa sono pari a circa l'1% dei crediti a clientela totali del Gruppo Intesa Sanpaolo. È stato precisato inoltre che oltre due terzi dei crediti a clientela russa riguardano primari gruppi industriali, contraddistinti da consolidati rapporti commerciali con clienti appartenenti alle principali filiere internazionali e da una quota rilevante dei proventi derivante da export di materie prime, con scadenze per la quasi totalità entro il 2027 e quindi entro il predetto orizzonte temporale di riferimento del piano energetico lanciato dalla Commissione Europea con "REPowerEU" e richiamato dalla Dichiarazione di Versailles. Se la guerra dovesse durare oltre il 2027 questi crediti sarebbero azzerati ?

La Banca ha reso nota l'esposizione verso Russia ed Ucraina con un comunicato stampa emesso e pubblicato sul sito internet il 16 marzo scorso. Si conferma che la maggior parte dei crediti vantati verso clientela russa riguardano primari gruppi industriali e la valutazione analitica del loro profilo di rischio verrà effettuata con regolarità sino alle rispettive scadenze.

7) come cambiano le vs strategie dopo il Covid ?

La nostra Banca ha dimostrato negli ultimi anni di essere in grado di generare valore per tutti gli stakeholder (Azionisti, le nostre Persone e le Comunità in cui viviamo e operiamo), realizzando eccellenti risultati anche in scenari esterni difficili, in particolare durante l'emergenza COVID-19 e completando con successo la più grande acquisizione nel settore bancario in Italia. L'emergenza COVID-19 ha contribuito ad accelerare alcuni trend con forte impatto sul mondo bancario, tra i quali soprattutto la spinta alla digitalizzazione e omni-canalità, l'evoluzione verso un modello di lavoro ibrido, che combinerà la presenza fisica a quella remota, l'emergere di nuovi rischi (es. cyber, climatici), la crescente attenzione ai temi ESG e in particolare alla sostenibilità ambientale. Il Gruppo è già ad oggi ben posizionato per poter cogliere al meglio le opportunità del mercato, grazie alle competenze distintive acquisite negli anni, al network internazionale consolidato, ai continui investimenti in tecnologia e digitale, alla posizione di leadership in ambito ESG e ad un modello operativo snello che ha già più volte dimostrato di saper evolvere in modo proattivo anticipando le nuove dinamiche di mercato. Il nuovo Piano d'Impresa 2022-25 prevede un significativo livello di investimenti a supporto della crescita e dello sviluppo tecnologico, pari a 5 miliardi di euro nel quadriennio. In particolare, per servire in modo efficace ed efficiente circa 4mln di clienti di Intesa Sanpaolo che già oggi non si recano nelle filiali, verrà creata una nuova

Banca Digitale, ISY Bank. La creazione di ISY Bank consentirà l'ottimizzazione del network di filiali, per ridurre il cost-to-serve in Italia e progressivamente nelle nostre International Subsidiary Banks. In questo modo miglioreremo ancora il servizio ai nostri clienti e contemporaneamente creeremo opportunità di lavoro innovativo e agile per nostre Persone.

8) Avete avuto attacchi ai dati con richiesta di riscatti dagli hacker ?

Nel 2021 non si sono verificati attacchi ai dati con richieste di riscatto.

9) Quanto avete investito in cybersecurity ?

Il budget stanziato per la cybersecurity nel 2021 è risultato circa il 6% delle spese complessive in ambito IT, in linea con i trend di mercato.

10) Avete un programma di incentivazione e retribuzione delle idee ?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

11) AVETE ADOTTATO la ISO 37001 ed i Sistemi di Gestione Anti-Corruzione ?

A maggio 2019 Intesa Sanpaolo ha ricevuto, tra le prime banche in Europa, il certificato di conformità del suo sistema di gestione anticorruzione agli standard internazionali della normativa UNI ISO 37001. La certificazione, rilasciata da un soggetto terzo indipendente, è giunta al termine di un processo di analisi e verifica del sistema anticorruzione della Banca e ha riguardato tutte le operazioni e i servizi bancari e finanziari e ogni altra operazione strumentale o connessa al raggiungimento dello scopo sociale. Ad aprile 2020 e ad aprile 2021 Intesa Sanpaolo ha ottenuto la conferma della certificazione ISO 37001 a seguito dei processi di verifica annuale da parte della società di certificazione incaricata. È in corso il processo di certificazione ISO 37001 per il triennio 2022/2024 che è stato esteso all'intero Gruppo.

12) IL PRESIDENTE CREDE NEL PARADISO ?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

13) SONO STATE CONTESTATE MULTE INTERNAZIONALI?

A livello internazionale, si segnala per rilevanza la sanzione di 650.000 dollari irrogata dalla Financial Industry Regulatory Authority al broker dealer statunitense Intesa Sanpaolo IMI Securities, a conclusione delle verifiche sull'operatività degli anni 2015-2018, che avevano individuato carenze nei presidi di Antiriciclaggio e nei controlli sulle comunicazioni elettroniche. Si segnalano altresì le sanzioni per complessivi 171.000 euro relative alla controllata CIB, irrogate

dalla Banca Centrale ungherese a seguito di ispezioni condotte in materia di rendicontazione alla clientela e di conformità ai requisiti normativi locali in ambito Antiriciclaggio.

14) SONO STATE FATTE OPERAZIONI DI PING-PONG SULLE AZIONI PROPRIE CHUSE ENTRO IL 31.12? CON QUALI RISULTATI ECONOMICI DOVE SONO ISCRITTI A BILANCIO?

Intesa Sanpaolo non effettua operazioni di trading su azioni proprie o su azioni di società controllate. Laddove, in forza di apposite autorizzazioni assembleari, essa abbia negoziato azioni proprie, lo ha fatto con le sole finalità e nei limiti deliberati, nonché nel pieno rispetto delle norme di legge. La Divisione IMI Corporate & Investment Banking, nell'ambito della sua attività ordinaria di "Capital Markets", effettua attività di trading e market making su strumenti legati ai mercati azionari e a tale fine negozia azioni Intesa Sanpaolo, comunque nei limiti stabiliti da apposita delibera assembleare. I dati relativi alla negoziazione di azioni proprie sono riportati nella Parte F della Nota integrativa consolidata (Sezione B3 – pagina 573).

15) A chi bisogna rivolgersi per proporre l'acquisto di cioccolatini promozionali, brevetti, marchi e startup?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

16) Avete intenzione di realizzare iniziative in favore degli azionisti come i centri medici realizzati dalla BANCA D'ALBA ?

Nell'ambito dell'offerta assicurativa, sono presenti numerose garanzie con coperture crescenti per tutelare la Salute come, a titolo di esempio non esaustivo, il rimborso spese per interventi chirurgici, le analisi strumentali, le visite specialistiche, le cure fisioterapiche e oculistiche. L'approccio è quello di consentire ad ogni cliente, in tutto il paese, di scegliere le garanzie che più aderiscono alle proprie esigenze. A favore degli azionisti Intesa Sanpaolo è disponibile la possibilità di aderire al "Club Azionisti Intesa Sanpaolo". Il club mette a loro disposizione benefici e agevolazioni riservati su molti prodotti e servizi bancari. Il loro contenuto è in costante aggiornamento ed è sempre disponibile sul sito internet della banca.

17) TIR: TASSO INTERNO DI REDDITIVITA' MEDIO e WACC = TASSO INTERESSI PASSIVI MEDIO PONDERATO ?

Il tasso attivo medio complessivo di Gruppo sugli impieghi a clientela per l'anno 2021 è stato pari a 1,83%, calcolato come rapporto tra gli interessi attivi da clientela (reperibile nella tabella del paragrafo "1.1 Interessi attivi e proventi assimilati: composizione" disponibile a pagina 381 del progetto di Bilancio alla voce Crediti vs Clientela - Finanziamenti) e la media dei dati trimestrali della voce "Finanziamenti verso clientela" (reperibili nella tabella "Evoluzione trimestrale dei dati patrimoniali riclassificati - Attività" di pag. 110 del progetto di Bilancio). Il tasso passivo medio complessivo di Gruppo sulla raccolta da clientela per l'anno 2021 è stato pari a 0,35% calcolato

come rapporto tra gli interessi passivi da clientela (reperibile nella tabella del paragrafo "1.3 Interessi passivi e oneri assimilati: composizione" disponibile a pagina 382 del progetto di Bilancio alle voci Debiti vs Clientela e Titoli in circolazione) e la media dei dati trimestrali della voce "Debiti verso clientela al costo ammortizzato e titoli in circolazione" (reperibili nella tabella "Evoluzione trimestrale dei dati patrimoniali riclassificati - Passività" di pag. 110 del progetto di Bilancio).

18) AVETE INTENZIONE DI CERTIFICARVI BENEFIT CORPORATION ed ISO 37001?

A maggio 2019 Intesa Sanpaolo ha ricevuto, tra le prime banche in Europa, il certificato di conformità del suo sistema di gestione anticorruzione agli standard internazionali della normativa UNI ISO 37001. La certificazione, rilasciata da un ente terzo, è giunta al termine di un processo di analisi e verifica del sistema anticorruzione della Banca e ha riguardato tutte le operazioni e i servizi bancari e finanziari e ogni altra operazione strumentale o connessa al raggiungimento dello scopo sociale. Ad aprile 2020 e ad aprile 2021 Intesa Sanpaolo ha ottenuto la conferma della certificazione ISO 37001 Antibribery Management System, a seguito dei processi di verifica annuale (audit di mantenimento) da parte della società di certificazione incaricata. È in corso il processo di ricertificazione ISO 37001 per il triennio 2022/2024 del sistema anticorruzione di Intesa Sanpaolo e delle società bancarie, finanziarie ed assicurative del Gruppo in Italia e all'estero. Al momento non è prevista la certificazione B-Corp.

19) Avete intenzione di fare le assemblee anche via internet ?

La Banca ha preso in considerazione la possibilità di tenere l'Assemblea mediante mezzi di telecomunicazione, ma tale soluzione, pur prevista dallo Statuto sociale, allo stato attuale presenta rischi operativi rilevanti, anche di tipo IT, ad esempio correlati alla tenuta del collegamento, specie considerato l'elevato numero dei partecipanti.

20) A quanto sono ammontati i fondi europei per la formazione e per cosa li avete usati ?

Nel 2021, il Gruppo non ha ricevuto finanziamenti dai "fondi europei" per la formazione dei dipendenti.

21) Avete in progetto nuove acquisizioni e/o cessioni ?

Fideuram - ISPB, attraverso la propria controllata lussemburghese Fideuram Bank (Luxembourg) S.A., il 17 settembre 2021 ha sottoscritto un accordo per l'acquisizione del 100% della Compagnie de Banque Privée S.A. Quilvest (CBPQ), banca private lussemburghese, con filiali in Belgio, che conta circa 150 dipendenti. L'acquisizione di CBPQ porterà alla creazione di un ulteriore hub nell'Unione Europea, accanto a Reyl & Cie in Svizzera, destinato alla clientela europea e internazionale e consentirà di sviluppare le attività di private banking in aree con promettenti previsioni di crescita, come il Lussemburgo e il Belgio. L'operazione si prevede possa essere

completata entro la prima metà del 2022. Il 23 dicembre 2021 Intesa Sanpaolo, attraverso la controllata Banca 5, ed Enel, attraverso la controllata Enel X, hanno firmato un accordo per l'acquisto del 70% del capitale sociale di Mooney. A seguito dell'operazione, il cui perfezionamento è previsto nel corso del 2022, Enel X e Banca 5 deterranno ciascuna una quota pari al 50% della società, dando vita congiuntamente a una fintech europea. Il 23 dicembre 2021 il Consiglio di Intesa Sanpaolo ha deliberato la cessione a Warburg Pincus, primario operatore di private equity a livello globale, della quota pari al 23,3% del capitale sociale di Zhong Ou Asset Management Co. Ltd., società di asset management focalizzata sul mercato cinese partecipata dalla ex UBI Banca e consolidata con il metodo del patrimonio netto. Il perfezionamento dell'operazione è atteso nella seconda parte del 2022, tenuto conto delle tempistiche necessarie per completare l'iter di approvazione da parte dei soci ed il rilascio delle autorizzazioni previste. L'11 gennaio 2022 è stata perfezionata la partnership, annunciata nell'agosto 2021, fra Reyl & Cie S.A e 1875 Finance Holding A.G. (1875 Finance), multifamily office e gestore patrimoniale indipendente per clienti privati e istituzionali con sede a Ginevra. Il perfezionamento è avvenuto tramite l'acquisizione da parte di Reyl di una partecipazione del 40% in 1875 Finance. La partnership permetterà alle due società di creare opportunità di sviluppo trasversali e di svolgere così un ruolo attivo per accelerare il consolidamento del settore delle gestioni patrimoniali in Svizzera. La Legge recante il Bilancio di Previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 ed il Bilancio Pluriennale per il triennio 2022-2024 ha modificato le disposizioni in materia del capitale della Banca d'Italia prevedendo che ciascun partecipante non possa possedere, direttamente o indirettamente, una quota del capitale superiore al 5% - rispetto alla precedente soglia del 3% - e che, come in precedenza, per le quote possedute in eccesso a tale soglia non spettino diritti economici e patrimoniali. Anche a seguito di tale modifica di legge, nel corso dei mesi di gennaio e febbraio 2022 le operazioni di cessione delle quote detenute dal Gruppo Intesa Sanpaolo nel capitale della Banca d'Italia, proseguite nel corso dell'esercizio 2021, hanno subito una significativa accelerazione; in particolare nei primi due mesi dell'anno sono state perfezionate 23 operazioni che hanno determinato la cessione di ulteriori quote, pari al 9,9% del capitale. Al termine delle sopracitate operazioni di cessione, il Gruppo Intesa Sanpaolo è arrivato a detenere 15.000 quote, pari esattamente al 5% del capitale sociale della Banca d'Italia, in linea con limite massimo previsto per legge.

22) Il gruppo ha cc in paesi ad alto rischio extra euro?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha in essere un numero esiguo di conti di corrispondenza con enti creditizi aventi sede in alcuni dei Paesi terzi ad alto rischio come individuati dal Regolamento delegato (UE) 2016/1675.

23) Avete intenzione di trasferire la sede legale in Olanda e quella fiscale in GB ?se lo avete fatto come pensate di comportarvi con l'uscita della GB dall'EU ?

No.

24) Avete intenzione di proporre le modifiche statutarie che raddoppiano il voto ?

La Banca allo stato attuale non ritiene di proporre all'Assemblea degli azionisti l'introduzione dell'istituto del 'voto maggiorato' ai sensi dell'art. 127-quinquies del TUF.

25) Avete call center all'estero ? se si dove, con quanti lavoratori, di chi e' la proprietà?

Si riportano di seguito i call centers di proprietà delle Banche Estere afferenti alla Divisione International Subsidiary Banks al 31.12.2021: - Egitto - Alexbank: 37 risorse; - Serbia - Banca Intesa Beograd: 34 risorse; - Slovenia - Intesa Sanpaolo Bank: 12 risorse; - Ungheria - CIB Bank: 117 risorse; - Albania - ISP Albania: 9 risorse; - Bosnia Erzegovina ISP BiH: 5 risorse; - Romania - ISP Romania: 0 risorse (esternalizzato); - Croazia - PBZ: 60 risorse; - Slovacchia - VUB Banka: 174 risorse; - Ucraina - Pravex: 15 risorse; - Moldova - Eximbank: 2 risorse; Totale risorse impiegate n.465.

26) Siete iscritti a Confindustria ? se si quanto costa ? avete intenzione di uscirne ?

Intesa Sanpaolo non è associata a Confindustria, ma aderisce a cinque organizzazioni del sistema confindustriale: - UNINDUSTRIA - Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma, Frosinone, Latina, Rieti e Viterbo. Intesa Sanpaolo è associata a Unindustria fin dalla fondazione nel 2011, essendo già dal 2007 aderente all'Unione degli Industriali di Roma (UIR) che, appunto nel 2011, si è fusa con le altre quattro Associazioni territoriali del Lazio. - ASSOLOMBARDA Confindustria Milano Monza e Brianza. Intesa Sanpaolo è associata ad ASSOLOMBARDA dal gennaio 2016. - CONFINDUSTRIA FIRENZE. Intesa Sanpaolo è associata dal febbraio 2019, a seguito della fusione per incorporazione di C.R. Firenze e Cassa di Risparmio di Pistoia e della Lucchesia. - CONFINDUSTRIA TOSCANA- NORD, associazione nata nel 2015 dalla fusione delle Associazioni degli industriali di Lucca, Pistoia e Prato. Intesa Sanpaolo è associata dal febbraio 2019, a seguito della fusione per incorporazione di C.R. Firenze e Cassa di Risparmio di Pistoia e della Lucchesia. - CONFINDUSTRIA ASSAFRICA & MEDITERRANEO. È l'Associazione imprenditoriale specializzata del Sistema Confindustria che riunisce, rappresenta e supporta le imprese italiane operanti o interessate a svilupparsi nei 70 Paesi del Mediterraneo, Africa e Medio Oriente. Intesa Sanpaolo è associata ad ASSAFRICA e MEDITERRANEO dal 2004.

27) Come e' variato l'indebitamento e per cosa ?

I seguenti dati indicano l'evoluzione nel corso del 2021 della composizione della raccolta diretta del Gruppo (importi in miliardi di euro e dati 2021 vs 2020): 1. Conti correnti e depositi: wholesale 7 vs 10 e Retail 436 vs 352; 2. PCT e prestito titoli: wholesale 3 vs 1 e Retail 0 vs 0; 3. Senior bonds: wholesale 37 vs 33 e Retail 7 vs 7; 4. Covered bonds: wholesale 18 vs 12 e Retail 0 vs 0; 5. Funding istituzionale a breve termine: wholesale 12 vs 10 e Retail 0 vs 0; 6. Passività subordinate: wholesale 10 vs 7 e Retail 3 (interamente collocati presso clienti Private Banking) vs 3

(interamente collocati presso clienti Private Banking); 7. Altra raccolta: wholesale 4 vs 2 e Retail 20 vs 20.

28) A quanto ammontano gli incentivi incassati come gruppo suddivisi per tipologia ed entità?

La disciplina di trasparenza delle erogazioni pubbliche contenuta nell'articolo 1, commi 125-129 della legge n. 124/2017 prevede l'indicazione in bilancio di informazioni relative a sovvenzioni, sussidi, vantaggi, contributi o aiuti, in denaro o in natura, "non aventi carattere generale e privi di natura corrispettiva, retributiva o risarcitoria", effettivamente erogati dalle pubbliche amministrazioni nonché dai soggetti di cui all'articolo 2-bis del decreto legislativo n. 33/2013. Oggetto dell'obbligo di trasparenza sono le attribuzioni di vantaggi economici derivanti da un rapporto bilaterale tra un soggetto pubblico e uno specifico beneficiario. Sono espressamente escluse le somme percepite dall'impresa a titolo di corrispettivo per una prestazione svolta o a titolo di retribuzione per un incarico ricevuto oppure dovute a fine risarcitori. Sono altresì esclusi i vantaggi economici ricevuti in applicazione di un regime generale, quali ad esempio agevolazioni fiscali o contributi accessibili a tutti i soggetti che soddisfano determinate condizioni. In considerazione di quanto sopra, nell'esercizio 2021 non risultano per le Società italiane del Gruppo Intesa Sanpaolo fattispecie da segnalare. Per completezza informativa, si rinvia anche al Registro Nazionale degli Aiuti di Stato, pubblicamente consultabile sul relativo sito internet, nel quale sono pubblicate le misure di Aiuto e i relativi Aiuti individuali concessi e registrati nel sistema dai Soggetti gestori, ancorché per le società italiane del Gruppo le fattispecie ivi indicate per l'anno 2021 non rappresentino, alla luce di quanto sopra, oggetto degli obblighi di trasparenza in bilancio di cui ai commi 125 e 125-bis.

29) Da chi e' composto l'odv con nome cognome e quanto ci costa ?

La composizione dell'Organismo di Vigilanza in carica e l'importo dei compensi corrisposti ai suoi membri sono rispettivamente pubblicati all'interno della Relazione sul governo societario e della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, disponibili sul sito internet della Società.

30) Quanto costa la sponsorizzazione il Meeting di Rimini di Cl ed EXPO 2015 o altre? Per cosa e per quanto ?

Per motivi di riservatezza non si è tenuti a fornire dati e valutazioni di dettaglio. Con riferimento a Expo 2015 precisiamo che la partecipazione di Intesa Sanpaolo come Global Banking Partner si è rivelata una scelta strategica, favorita dai seguenti fattori: capacità di interpretare in modo nuovo e attivo la sponsorizzazione e di andare oltre il ruolo operativo, scelta di realizzare uno spazio ricco di contenuti e di offrire un'opportunità unica alle imprese clienti. Alla chiusura del progetto EXPO, i costi sostenuti sono stati compensati dai ritorni di comunicazione e immagine che includono i benefici derivanti dalla partnership, le attività sviluppate nel sito espositivo e la loro diffusione, le attività di comunicazione realizzate a supporto.

31) POTETE FORNIRMI L'ELENCO DEI VERSAMENTI e dei crediti AI PARTITI, ALLE FONDAZIONI POLITICHE, AI POLITICI ITALIANI ED ESTERI?

Secondo policy interne non possono essere destinatari di erogazioni liberali e sponsorizzazioni i partiti e i movimenti politici e le loro articolazioni organizzative. Per quanto concerne i finanziamenti a partiti politici, associazioni collaterali e singoli candidati, apposite regole precisano che l'unica forma di sostegno creditizio in loro favore, riservata alla competenza del Consiglio di Amministrazione, è costituita dall'anticipazione su base annuale della "contribuzione 2x1000" a fronte della cessione, da notificarsi ai sensi di legge, delle somme spettanti ai partiti a valere su tale forma di contribuzione. Nel 2021 non sono stati concessi finanziamenti della specie.

32) AVETE FATTO SMALTIMENTO IRREGOLARE DI RIFIUTI TOSSICI ?

No.

33) QUAL'È STATO l' investimento nei titoli di stato, GDO, TITOLI STRUTTURATI ?

Nella tabella riportata a pag. 537 del Fascicolo "Bilanci 2021", nella parte E della Nota integrativa consolidata nell'ambito delle informazioni sui rischi, sono indicati gli investimenti effettuati dal Gruppo in titoli di Stato dei Paesi UE e di Paesi non UE. La parte assolutamente prevalente di questi investimenti è in titoli dello Stato italiano. Di un certo rilievo, ma su valori assoluti di molto inferiori, sono anche gli investimenti in titoli di Spagna, Francia e Belgio per quanto riguarda i Paesi UE e gli investimenti in titoli U.S.A. per quanto riguarda i Paesi non UE. Nella tabella sono indicati pure gli impieghi per cassa nei confronti di Stati, con massima parte del rischio concentrata sullo Stato italiano. Quanto ai titoli strutturati iscritti in bilancio, il loro ammontare a fine 2021 a livello consolidato è di 1.681 milioni, di cui 1.648 milioni relativi all'attività bancaria (di cui 1.056 milioni iscritti nella Voce 20 "Attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico" tra le Attività finanziarie detenute per la negoziazione; 5 milioni iscritti nella medesima voce tra le Altre attività obbligatoriamente valutate al fair value; 587 milioni iscritti nella Voce 30 "Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva) e 33 milioni relativi all'operatività assicurativa (di cui 19 milioni iscritti tra le Attività finanziarie valutate al fair value e 14 milioni iscritti tra Attività finanziarie disponibili per la vendita del comparto assicurativo). L'informativa sui CDO e sugli altri prodotti strutturati di credito è fornita a pag. 538 del Bilancio, sulla base di un perimetro più ampio di quello previsto dalla Banca d'Italia per la compilazione della Nota integrativa.

34) Quanto e' costato lo scorso esercizio il servizio titoli ? e chi lo fa ?

Dove per "servizio titoli" si intenda l'attività di tenuta e gestione del Libro Soci si informa che tali attività vengono gestite "in house" (mediante l'utilizzo di apposito software fornito da outsourcer specializzato) dall'Ufficio Soci e Gestione Assemblee; non è pertanto agevole l'estrapolazione del relativo costo.

35) Sono previste riduzioni di personale, ristrutturazioni ? delocalizzazioni ?

Il Piano d'Impresa 2022-2025, continuando a valorizzare e investire sulle persone quale fattore decisivo per il successo del Gruppo, si pone l'obiettivo di proseguire la generazione di valore per tutti gli stakeholder attraverso la costruzione della banca del futuro: profittevole, innovativa e sostenibile. Ciò grazie alla forte spinta digitale, continuando ad eccellere in ambito ESG e offrendo la migliore esperienza professionale per le proprie Persone. E' prevista la riconversione/riqualificazione della capacità in eccesso per essere riallocata su nuove iniziative prioritarie (es. filiale digitale, advanced analytics), oltre a nuove assunzioni a fronte delle uscite di carattere esclusivamente volontario, come definito negli accordi sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali. Non sono previste delocalizzazioni.

36) C'e' un impegno di riacquisto di prodotti da clienti dopo un certo tempo ? come viene contabilizzato ?

Non c'è un impegno di riacquisto di prodotti da Clienti dopo il perfezionamento del contratto. Per quanto riguarda i prodotti di finanziamento è prevista contrattualmente la facoltà per il Cliente di chiederne l'estinzione anticipata (parziale o totale) che, in alcuni casi, non prevede penali.

37) Gli amministratori attuali e del passato sono indagati per reati ambientali, RICICLAGGIO, AUTORICLAGGIO O ALTRI che riguardano la società ? CON QUALI POSSIBILI DANNI ALLA SOCIETA' ?

Nessun Consigliere di Intesa Sanpaolo è interessato da provvedimenti penali che possano inficiare i requisiti di idoneità alla carica, neppure per fattispecie di reato in materia ambientale o di riciclaggio.

38) Ragioni e modalità di calcolo dell'indennità di fine mandato degli amministratori.

I Consiglieri di Amministrazione - eccetto il Consigliere Delegato che è anche Direttore Generale - non intrattengono un rapporto inquadrabile tra i rapporti di lavoro subordinato con la Banca. Non sussistono accordi che prevedano che la Banca sia tenuta a pagare nei loro confronti indennità in caso di dimissioni né che l'incarico cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Al Consigliere Delegato e Direttore Generale, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, si applicano i criteri e i limiti massimi per la determinazione dell'indennità dovuta secondo quanto previsto dalle politiche di remunerazione del personale.

39) Chi fa la valutazione degli immobili? Quanti anni dura l'incarico ?

Le valutazioni degli immobili vengono commissionate secondo necessità, con incarichi specifici a primarie Società di caratura nazionale e internazionale.

40) Esiste una assicurazione D&O (garanzie offerte importi e sinistri coperti, soggetti attualmente coperti, quando é stata deliberata e da che organo, componente di fringe-benefit associato, con quale broker é stata stipulata e quali compagnie la sottoscrivono, scadenza ed effetto scissione su polizza) e quanto ci costa ?

Esiste una copertura assicurativa D&O a protezione di tutte le Società del Gruppo e dei relativi Esponenti, sottoscritta con Aig Europe S.A. – Rappresentanza Generale per l'Italia con l'assistenza del broker AON. La copertura risponde agli standard di mercato per società delle nostre dimensioni e della nostra importanza. La sottoscrizione della polizza, in scadenza il prossimo 30 giugno 2022 - e per la quale sono state già indirizzate le attività per il prossimo rinnovo - è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 giugno 2021, in attuazione di quanto deliberato dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2021.

41) Sono state stipulate polizze a garanzia dei prospetti informativi (relativamente ai prestiti obbligazionari)?

No.

42) Quali sono gli importi per assicurazioni non finanziarie e previdenziali (differenziati per macroarea, differenziati per stabilimento industriale, quale struttura interna delibera e gestisce le polizze, broker utilizzato e compagnie)?

Sono stipulate polizze a tutela delle Risorse Umane, del patrimonio immobiliare, informatico e artistico, per danni a terzi e/o a clienti per una spesa complessiva di 40 milioni/annui. Le polizze sono deliberate secondo gli importi e le competenze previste dalla normativa che regolamenta le spese e gli investimenti. Le compagnie di assicurazioni vengono individuate con il supporto del broker internazionale AON.

43) VORREI SAPERE Quale é l'utilizzo della liquidità (composizione ed evoluzione mensile, tassi attivi, tipologia strumenti, rischi di controparte, reddito finanziario ottenuto, politica di gestione, ragioni dell'incomprimibilità, quota destinata al TFR e quali vincoli, giuridico operativi, esistono sulla liquidità)

La gestione della liquidità è improntata a principi di massima prudenza con l'obiettivo di mantenere un profilo solido e adeguato misurato su base giornaliera, in base alle condizioni di mercato e all'applicazione di scenari di stress orientati a simulare situazioni di shock sistemico e a prevenire criticità di tipo idiosincratico. Le posizioni di rischio così come evidenziate dal processo di misurazione del Risk Management costituiscono il riferimento in base al quale le Funzioni deputate alla gestione della liquidità operano al fine di rispettare i limiti imposti dalle "Linee guida di governo del rischio di liquidità di Gruppo": al riguardo si segnala che il posizionamento del Gruppo risulta conforme con gli obiettivi normativi a regime di "Liquidity Coverage Ratio (LCR") e

di "Net Stable Funding Ratio (NSFR)" che pongono rispettivamente regole molto prudenziali nella gestione della liquidità di breve e strutturale. Per la liquidità di breve, l'LCR prevede anche che il Gruppo detenga delle riserve in forma di High Quality Liquid Asset (HQLA). Prudenzialmente a tali riserve non concorrono gli HQLA detenuti da controllate estere soggette a vincoli di trasferibilità degli asset. Premesso che la posizione di liquidità del Gruppo varia in corso di mese in relazione alle scadenze tecniche legate essenzialmente alla dinamica dei pagamenti effettuati e ricevuti dalla Tesoreria anche per conto della clientela, rileviamo che gli indicatori di liquidità si sono sempre ampiamente mantenuti al di sopra dei limiti assegnati. A dicembre 2021, il Gruppo poteva contare su un ammontare di riserve di liquidità disponibili a pronti di circa € 192 miliardi, di cui circa € 187 miliardi costituiti da HQLA. Il rigore nella definizione e nella misurazione dei rischi, il rispetto dei limiti nello svolgimento dell'operatività giornaliera, l'informativa agli organi decisionali e l'osservanza delle norme in materia supportano in modo documentato lo sforzo che il Gruppo compie quotidianamente per assicurare solidità finanziaria e regolare svolgimento delle attività anche in condizioni di mercato perturbate. L'utilizzo della liquidità è comunque disciplinato da un articolato sistema di TIT (Tassi interni di trasferimento) approvato dal Consiglio e basato sulle best practice internazionali avvalendosi dei modelli interni nel rispetto dei requisiti regolamentari.

44) VORREI SAPERE QUALI SONO GLI INVESTIMENTI PREVISTI PER LE ENERGIE RINNOVABILI, COME VERRANNO FINANZIATI ED IN QUANTO TEMPO SARANNO RECUPERATI TALI INVESTIMENTI.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo si è impegnato, laddove possibile, a produrre energia elettrica attraverso l'installazione di impianti fotovoltaici, già effettuata in anni precedenti, e, in sede di Piano Industriale 2022-2025, ad acquistare il 100% di energia elettrica da fonti rinnovabili entro il 2030. Da notare che, per quanto riguarda le filiali e gli immobili presenti sul territorio italiano, gli acquisti di energia elettrica da fonti rinnovabili sono pari al 100% già nel 2021.

45) Vi e' stata retrocessione in Italia/estero di investimenti pubblicitari/sponsorizzazioni ?

Le retrocessioni nell'ambito pubblicitario sono denominate diritti di negoziazione (o sconti) sull'acquisto degli spazi pubblicitari. Tali diritti sono riconosciuti dagli editori e/o concessionarie al centro media, fornitore incaricato dalla Banca ad effettuare gli acquisti sul mercato. Il centro media è autorizzato a trattare con i mezzi di diffusione (Editori e/o Concessionarie) i diritti relativamente ai budget pubblicitari della Banca e retrocede alla banca stessa il 50% di tali diritti. Tale attività è resa dal Gruppo trasparente ed è normata dal contratto in essere con il centro media nonché documentata con rendicontazione finale. Non esistono invece retrocessioni nell'ambito delle Sponsorizzazioni.

46) Come viene rispettata la normativa sul lavoro dei minori ?

Intesa Sanpaolo non ha alle proprie dipendenze personale minorenne.

47) E' fatta o e' prevista la certificazione etica SA8000 ENAS ?

Nell'ambito del processo di attuazione e governo del Codice Etico viene effettuata una valutazione di parte terza ai sensi dei principi e dei contenuti della norma ISO 26000, linee guida internazionali dedicate alla implementazione e alla valutazione della responsabilità sociale e ambientale. L'attestazione sul livello di governo della Sostenibilità nel Gruppo Intesa Sanpaolo (disponibile sul sito internet di Gruppo https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/sostenibilt%C3%A0/dcnf-2021/ita/B.V.%20Dichiarazione_stakeholders_ITA.pdf) espone la metodologia applicata e i risultati, valutando separatamente l'ambito che si riferisce al rispetto dei diritti umani. La valutazione di marzo 2022, con attribuzione di un rating alla governance della CSR di Intesa Sanpaolo, ha raggiunto per il secondo anno consecutivo il livello più elevato previsto dalla scala, con un punteggio di 45/45 ed un giudizio qualitativo corrispondente a "Coerente ed eccellente". Attualmente non viene effettuata la certificazione etica SA8000 ENAS.

48) Finanziamo l'industria degli armamenti ?

In coerenza con i valori e i principi espressi nel Codice Etico, Intesa Sanpaolo non svolge alcuna attività bancaria o di finanziamento connessa con la produzione e la commercializzazione di armi controverse o bandite da trattati internazionali. Intesa Sanpaolo opera in via ordinaria attraverso transazioni e finanziamenti relativi a materiale di armamento utilizzato in via definitiva da forze armate e da forze di polizia di Paesi appartenenti all'Unione europea o alla NATO. Sono inoltre consentite, ma soggette a un processo di approvazione rafforzato, le operazioni riguardanti Paesi non appartenenti all'Unione Europea o alla NATO, subordinatamente alla presenza di programmi intergovernativi con la Repubblica Italiana. Le altre Banche e Società del Gruppo non sono autorizzate ad effettuare operazioni che riguardino la produzione o la commercializzazione di materiali di armamento; le sole Banche estere del Gruppo possono richiedere specifica e preventiva autorizzazione alla Capogruppo qualora tali operazioni riguardino materiali di armamento destinati all'utilizzo in via definitiva da parte di forze armate e di polizia del Paese di insediamento della Banca.

49) vorrei conoscere POSIZIONE FINANZIARIA NETTA DI GRUPPO ALLA DATA DELL'ASSEMBLEA CON TASSI MEDI ATTIVI E PASSIVI STORICI.

La posizione interbancaria netta al 31 dicembre 2021 ha presentato uno sbilancio negativo di circa 3 miliardi, valore più contenuto rispetto al dato di quasi 11 miliardi rilevato a fine 2020. L'evoluzione riflette una più accentuata crescita dei finanziamenti interbancari – saliti del 54% ad oltre 162 miliardi in relazione alle incrementate giacenze presso le Banche Centrali – rispetto ai debiti verso banche, aumentati del 42,5% ad oltre 165 miliardi. Questi ultimi risultano costituiti in prevalenza dall'indebitamento verso la BCE per le operazioni TLTRO in essere (132 miliardi a fronte degli 83 miliardi di fine 2020). Relativamente ai tassi medi attivi e passivi storici, nel 2021 gli stessi risentono prevalentemente delle condizioni applicate alle operazioni di impiego e raccolta in contropartita con la BCE e altre Banche Centrali.

50) A quanto sono ammontate le multe Consob, Borsa ecc di quale ammontare e per cosa ?

Nel 2021 non sono state comminate multe alla Società da parte di Consob e Borsa.

51) Vi sono state imposte non pagate ? se si a quanto ammontano? Gli interessi ? le sanzioni ?

Eventuali debiti in essere riguardano adempimenti nei termini. Non può escludersi l'esistenza di insoluti di importo non significativo. La Banca monitora in modo costante gli scaduti nei confronti dell'Erario ed ottiene periodicamente dall'Amministrazione finanziaria un certificato dei cd. carichi pendenti, che attesta la regolarità della sua posizione fiscale.

52) vorrei conoscere : VARIAZIONE PARTECIPAZIONI RISPETTO ALLA RELAZIONE IN DISCUSSIONE.

Partecipazioni di controllo - Nel 2021, in linea con quanto indicato nel Piano d'Impresa 2018-2021, è proseguito il processo di semplificazione societaria del Gruppo, anche con riferimento al perimetro riveniente da UBI Banca, che ha portato ad una riduzione di nr. 12 controllate (-11% yoy) attraverso fusioni (UBI Banca, UBI Academy, UBI Factor, UBI Sistemi e Servizi, Pramerica SGR, Pramerica ManCo, IMMIT, Kedomus, BAP, Financière Fideuram), 1 conferimento (ISPForValue a fronte del quale ISP ha ricevuto il 25% di Innolva), 1 cancellazione (ISP Private Monaco). Considerando i nuovi ingressi e costituzioni (Reyl e il suo Gruppo – nr. 19 società -, Cargeas, Acantus, Colline e Oltre, Fideuram AM UK, VUB Operating Leasing, ISP House Lux) a fine anno le controllate sono 127 (+10% del portafoglio (yoy)), senza tenere conto del Gruppo Risanamento (composto da 10 società), non sottoposto a Direzione e Coordinamento da parte di ISP. Partecipazioni di minoranza - Nel 2021 è proseguita la semplificazione del portafoglio di minoranza con riduzione netta di nr. 17 investimenti (-5% yoy). L'importo investito al 31.12.2021 è pari a € 3,3 mld per complessive nr. 358 minoranze, senza tenere conto di Banca d'Italia.

53) vorrei conoscere ad oggi MINUSVALENZE E PLUSVALENZE TITOLI QUOTATI IN BORSA ALL'ULTIMA LIQUIDAZIONE BORSISTICA DISPONIBILE

In termini generali i titoli quotati sono quelli riconducibili al livello 1 di Fair value. I titoli dell'operatività bancaria del Gruppo (valutati ai sensi dell'IFRS 9) classificati nelle categorie delle Attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico, che si declinano in detenute per la negoziazione, designate al fair value e obbligatoriamente valutate al fair value (pagg. da 291 a 294 del Bilancio 2021 – nota integrativa Parte B), unitamente alle Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva (pag. 295-296) sono, come indicato nelle Politiche contabili, valutati già in bilancio al Fair value. Quindi tutte le plus e minusvalenze sono rilevate contabilmente e non si registrano plus e minusvalenze latenti. Per i titoli classificati tra le Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva, a pag. 573 sono riportate le Riserve di patrimonio netto rilevate per effetto della

valutazione al fair value con indicazione delle riserve positive e negative relative ai titoli di debito e ai titoli di capitale, complessivamente pari a +497 mln e -967 mln (escludendo l'operatività assicurativa). Il fair value dei titoli di debito di livello 1 inclusi tra le Attività valutate al costo ammortizzato (separatamente per banche e clientela) è riportato a pag. 302-303. Le plus e le minusvalenze registrate nel 2021 sono esposte alle pagine da 385 a 387 separatamente per le diverse categorie di attività finanziarie valutate al fair value; in particolare: -298 mln per i titoli di debito e 46 mln per i titoli di capitale inclusi tra le attività di negoziazione, e 2 mln e 22 mln rispettivamente per i titoli di debito e per i titoli di capitale obbligatoriamente valutati al fair value con impatto al conto economico. Quanto ai titoli dell'operatività assicurativa (valutati ai sensi dello IAS 39), per le attività finanziarie valutate al fair value occorre fare riferimento alle Attività detenute per la negoziazione, alle Attività valutate al fair value (fair value option) ed alle Attività disponibili alla vendita (da pag. 296 a pag. 299). Per queste ultime, l'effetto della valutazione è rilevato, secondo lo IAS 39, a patrimonio netto e le relative riserve da valutazione dell'operatività assicurativa per titoli di debito e titoli di capitale sono complessivamente pari a +421 milioni. Le plus e minusvalenze registrate nel 2021 sono esposte alle pagg. 390 e 391 separatamente per le diverse categorie di attività finanziarie valutate al fair value: in particolare: -35 mln per i titoli di debito inclusi tra le attività di negoziazione e -69 mln e 539 mln rispettivamente per i titoli di debito e i titoli di capitale valutati al fair value.

54) vorrei conoscere da inizio anno ad oggi L'ANDAMENTO DEL FATTURATO per settore.

Come è noto, il Gruppo Intesa Sanpaolo è strutturato per "Divisioni" operative. La divisionalizzazione dei risultati economici viene effettuata trimestralmente, in corrispondenza con il Bilancio, la Semestrale ed i Resoconti trimestrali. A pagina 598 del fascicolo "Bilanci 2021" sono riportati i conti economici divisionali per l'esercizio, nei quali è indicato l'ammontare dei "Proventi operativi netti" per singola Divisione (il "fatturato" è una misura tipica di aziende manifatturiere e commerciali). Le risultanze del primo trimestre 2022 verranno comunicate il prossimo 6 maggio.

55) vorrei conoscere ad oggi TRADING SU AZIONI PROPRIE E DEL GRUPPO EFFETTUATO ANCHE PER INTERPOSTA SOCIETA' O PERSONA SENSI ART.18 DRP.30/86 IN PARTICOLARE SE E' STATO FATTO ANCHE SU AZIONI D'ALTRE SOCIETA', CON INTESTAZIONE A BANCA ESTERA NON TENUTA A RIVELARE ALLA CONSOB IL NOME DEL PROPRIETARIO, CON RIPORTI SUI TITOLI IN PORTAFOGLIO PER UN VALORE SIMBOLICO, CON AZIONI IN PORTAGE.

Intesa Sanpaolo non effettua operazioni di trading su azioni proprie o su azioni di società controllate. Laddove, in forza di apposite autorizzazioni assembleari, essa abbia negoziato azioni proprie, lo ha fatto con le sole finalità e nei limiti deliberati, nonché nel pieno rispetto delle norme di legge. La Divisione IMI Corporate & Investment Banking, nell'ambito della sua attività ordinaria di "Capital Markets", effettua attività di trading e market making su strumenti legati ai mercati azionari e a tale fine negozia azioni Intesa Sanpaolo, comunque nei limiti stabiliti da apposita delibera assembleare. I dati relativi alla negoziazione di azioni proprie sono riportati nella Parte F della Nota integrativa consolidata (Sezione B3 – pagina 573).

56) vorrei conoscere PREZZO DI ACQUISTO AZIONI PROPRIE E DATA DI OGNI LOTTO, E SCOSTAMENTO % DAL PREZZO DI BORSA

Come risulta dalla tabella di pag. 573 della Nota integrativa consolidata (Parte F - Sezione B3), nel corso del 2021 – su base consolidata – sono state acquistate n. 20.568.055 azioni ordinarie, pari a circa lo 0,11% del capitale sociale. La Divisione IMI Corporate & Investment Banking, nell'ambito della sua attività ordinaria di "Capital Markets", effettua attività di trading e market making su strumenti legati ai mercati azionari e a tale fine negozia azioni Intesa Sanpaolo, comunque nei limiti stabiliti da apposita delibera assembleare. Con specifico riferimento all'acquisto di azioni a servizio dei piani di incentivazione annuale, si evidenzia che – come riportato nella Parte I della Nota integrativa consolidata (pag. 593) – con riferimento ai risultati dell'esercizio 2020 e in attuazione della delibera assembleare del 28 aprile 2021, il 13 e 14 settembre 2021, il Gruppo ha complessivamente acquistato – tramite la propria Divisione IMI Corporate & Investment Banking, incaricata dell'esecuzione del programma – n. 20.000.000 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (pari allo 0,10% circa del capitale sociale della Capogruppo) a un prezzo medio di acquisto per azione pari a 2,391 euro, per un controvalore totale di 47.822.401 euro. Il suddetto programma di acquisto è stato altresì effettuato a servizio del sistema di incentivazione dell'ex Gruppo UBI Banca basato su azioni relativo all'esercizio 2020 destinato ai Risk Taker, delle residue quote in azioni rinvenienti da sistemi incentivanti dell'ex Gruppo UBI Banca per esercizi precedenti nonché dell'eventuale corresponsione di compensi riconosciuti in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. Severance), come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza.

57) vorrei conoscere NOMINATIVO DEI PRIMI 20 AZIONISTI PRESENTI IN SALA CON LE RELATIVE % DI POSSESSO, DEI RAPPRESENTANTI CON LA SPECIFICA DEL TIPO DI PROCURA O DELEGA.

Come indicato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea, alla riunione potrà intervenire esclusivamente il Rappresentante Designato; nessun azionista sarà presente in Assemblea. In ogni caso, l'elenco degli azionisti che hanno conferito delega al Rappresentante Designato per la partecipazione all'Assemblea sarà allegato al verbale assembleare.

58) vorrei conoscere in particolare quali sono i fondi pensione azionisti e per quale quota ?

Si richiama la risposta riportata alla precedente domanda n. 57.

59) vorrei conoscere IL NOMINATIVO DEI GIORNALISTI PRESENTI IN SALA O CHE SEGUONO L'ASSEMBLEA ATTRAVERSO IL CIRCUITO CHIUSO DELLE TESTATE CHE RAPPRESENTANO E SE FRA ESSI VE NE SONO CHE HANNO RAPPORTI DI CONSULENZA DIRETTA ED INDIRETTA CON SOCIETA' DEL GRUPPO ANCHE CONTROLLATE e se comunque hanno ricevuto denaro o benefit direttamente o indirettamente da società controllate , collegate, controllanti. Qualora si risponda con "non e' pertinente" , denuncio il fatto al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.

Come indicato nell'avviso di convocazione del 18 marzo 2022, l'assemblea si svolgerà senza la presenza fisica degli azionisti bensì esclusivamente tramite delega al Rappresentante Designato. I giornalisti non potranno essere presenti in Assemblea e/o seguirne lo svolgimento da remoto.

60) vorrei conoscere Come sono suddivise le spese pubblicitarie per gruppo editoriale, per valutare l'indice d'indipendenza ? VI SONO STATI VERSAMENTI A GIORNALI O TESTATE GIORNALISTICHE ED INTERNET PER STUDI E CONSULENZE?

Le spese pubblicitarie di Gruppo per il 2021, del valore complessivo di 30,1 mln di euro, sono così suddivise tra i principali Editori: Google 12,9%; Manzoni 11%; Piemme 7,7%; Sole 24Ore System 6%; CAIRORCS Media group 5,5%; Publitalia 4,2%; Class 4%; Sky 3,8%; Mediamond 3,2%; Sportnetwork 2,7%; Facebook 1,9%; Italia online 1,9%; Ansa 1,8% ; Speed 1,6%; Rai 1,4%; IQD Media 1,2%; Adnkronos 1% Le restanti concessionarie hanno registrato investimenti poco significativi e tendenzialmente inferiori all'1%.

61) vorrei conoscere IL NUMERO DEI SOCI ISCRITTI A LIBRO SOCI , E LORO SUDDIVISIONE IN BASE A FASCE SIGNIFICATIVE DI POSSESSO AZIONARIO, E FRA RESIDENTI IN ITALIA ED ALL'ESTERO

Risultano iscritti a Libro Soci circa 373.300 azionisti titolari di azioni ordinarie (di cui circa 6.000 residenti all'estero) così suddivisi: - circa 123.400 nella fascia fino a 1.000 azioni; - circa 186.700 nella fascia da 1.001 a 10.000 azioni; - circa 56.200 nella fascia da 10.001 a 100.000 azioni; - circa 7.000 con oltre 100.000 azioni. Il dato è riferito alla data di stacco della distribuzione di parte della riserva straordinaria a valere sui risultati 2020, deliberata dall'Assemblea ordinaria tenutasi il 14 ottobre 2021.

62) vorrei conoscere SONO ESISTITI NELL'AMBITO DEL GRUPPO E DELLA CONTROLLANTE E O COLLEGATE DIRETTE O INDIRETTE RAPPORTI DI CONSULENZA CON IL COLLEGIO SINDACALE E SOCIETA' DI REVISIONE O SUA CONTROLLANTE. A QUANTO SONO AMMONTATI I RIMBORSI SPESE PER ENTRAMBI?

Nell'ambito del Gruppo Intesa Sanpaolo è esclusa la possibilità di conferire incarichi di consulenza ai componenti degli Organi di controllo della Capogruppo e delle Società del Gruppo. In ogni caso i rapporti con gli esponenti delle banche del Gruppo, ivi inclusi i sindaci, sono governati dalle procedure previste dall'art. 136 del Testo Unico Bancario e dalle Regole in materia di operazioni con parti correlate e soggetti collegati rispettivamente emanate dalla Consob e dalla Banca d'Italia. Di tali rapporti è data inoltre informativa nella sezione H della nota integrativa del bilancio di ciascuna Società del Gruppo. Circa i rapporti con i Revisori, l'informativa è data nella Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'Assemblea ai sensi dell'art. 153 TUF, disponibile sul sito internet della società.

63) vorrei conoscere se VI SONO STATI RAPPORTI DI FINANZIAMENTO DIRETTO O INDIRETTO DI SINDACATI, PARTITI O MOVIMENTI FONDAZIONI POLITICHE (come ad esempio Italiani nel mondo) , FONDAZIONI ED ASSOCIAZIONI DI CONSUMATORI E/O AZIONISTI NAZIONALI O INTERNAZIONALI NELL'AMBITO DEL GRUPPO ANCHE ATTRAVERSO IL FINANZIAMENTO DI INIZIATIVE SPECIFICHE RICHIESTE DIRETTAMENTE ?

Quanto ai rapporti di finanziamento ai partiti politici o movimenti e fondazioni politiche, si rinvia a quanto già risposto all'azionista alla sua domanda n. 31. Riguardo, invece, ai rapporti creditizi con azionisti si rinvia a quanto precisato nella Nota Integrativa al bilancio in merito alle operazioni con parti correlate. Gli altri finanziamenti rientrano nella normale operatività della Banca e sono erogati nel rispetto della normativa aziendale.

64) vorrei conoscere se VI SONO TANGENTI PAGATE DA FORNITORI ? E COME FUNZIONA LA RETROCESSIONE DI FINE ANNO ALL'UFFICIO ACQUISTI E DI QUANTO E' ?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo attribuisce la massima importanza al contrasto della corruzione. In tale prospettiva, e in linea con le migliori prassi internazionali, il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo ha approvato in data 30 marzo 2020 un aggiornamento delle Linee Guida in materia di anticorruzione emanate a aprile 2017. Le Linee Guida individuano i principi, identificano le aree sensibili e definiscono i ruoli, le responsabilità e i macro-processi per la gestione del rischio di corruzione da parte del Gruppo. In particolare il principio guida è quello della "tolleranza zero" verso alcun tipo di corruzione, in qualsiasi forma, modo o giurisdizione essa si manifesti e verso qualsiasi condotta avente a oggetto l'offerta o l'accettazione di denaro o altra utilità – direttamente o indirettamente – con l'obiettivo di indurre o premiare l'esecuzione di una funzione/attività o l'omissione della stessa. I processi di controllo e assegnazione delle attività e delle forniture garantiscono la regolarità dell'operatività connessa anche attraverso la separazione

di ruoli e responsabilità tra le funzioni. Non esistono meccanismi di retrocessione o bonus sui risparmi ottenuti verso l'Ufficio Acquisti.

65) vorrei conoscere se Si sono pagate tangenti per entrare nei paesi emergenti in particolare CINA, Russia e India ?

No.

66) vorrei conoscere se SI E' INCASSATO IN NERO ?

No.

67) vorrei conoscere se Si e' fatto insider trading ?

No.

68) vorrei conoscere se Vi sono dei dirigenti e/o amministratori che hanno interessenze in società' fornitrici ? AMMINISTRATORI O DIRIGENTI POSSIEDONO DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE QUOTE DI SOCIETA' FORNITRICI ?

La Banca seleziona i propri fornitori effettuando numerose analisi che includono anche un controllo sul potenziale conflitto di interessi. Tra i fornitori non risulta alcuna società riconducibile ad esponenti aziendali o che abbiano nostri responsabili come soci di riferimento. Inoltre prima della sottoscrizione di un contratto viene effettuata un'ulteriore analisi nel rispetto delle procedure previste dalla normativa di Gruppo approvata dal CdA sulle operazioni con parti correlate e soggetti collegati.

69) quanto hanno guadagnato gli amministratori personalmente nelle operazioni straordinarie ?

I Consiglieri di Amministrazione e i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione percepiscono soltanto compensi fissi. A norma di Statuto, solo al Consigliere Delegato e Direttore Generale compete oltre che una remunerazione fissa anche una parte variabile determinata dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea.

70) vorrei conoscere se TOTALE EROGAZIONI LIBERALI DEL GRUPPO E PER COSA ED A CHI ?

Complessivamente, nel 2021 il "Fondo Beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale" di Intesa Sanpaolo (Fondo) ha erogato oltre 14 milioni di euro. L'84% delle risorse risulta erogato a

favore di progetti nell'Area Sociale. Un risultato in linea con la focalizzazione del Fondo sugli interventi che riguardano, in primis, il sostegno ai soggetti fragili individuati dalle linee Guida 2021-2022 e altri temi di natura sociale, quali: povertà educativa, violenza intrafamigliare, povertà sanitaria e lotta alle malattie, disabilità fisica e intellettiva, sport dilettantistico inclusivo e progetti culturali che si caratterizzano anche per i loro risvolti sociali. Complessivamente, a livello centrale, sono stati raggiunti ca. 470.000 beneficiari diretti (al netto dei progetti di ricerca). La lista di tutti gli enti che hanno ricevuto liberalità, i progetti e la somma donata sono pubblicati alla pagina web del Fondo Beneficenza che è visibile da tutti, nel principio di trasparenza e correttezza che guida la gestione del Fondo, group.intesasanpaolo.com/it/sociale/fondo-di-beneficenza.

71) vorrei conoscere se CI SONO GIUDICI FRA CONSULENTI DIRETTI ED INDIRETTI DEL GRUPPO quali sono stati i magistrati che hanno composto collegi arbitrarli e qual'e' stato il loro compenso e come si chiamano?

Nessun magistrato è stato nominato da banche del Gruppo quale arbitro o consulente.

72) vorrei conoscere se Vi sono cause in corso con varie antitrust ?

Al momento non vi sono procedimenti amministrativi pendenti dinanzi alle Autorità antitrust. Per completezza, si segnala che sono pendenti dinanzi al Consiglio di Stato due ricorsi promossi da AGCM contro le decisioni del TAR Lazio del giugno 2021 con cui quest'ultimo ha accolto i ricorsi proposti da sei istituti di credito (fra cui Intesa Sanpaolo e UBI Banca) contro il provvedimento della stessa AGCM nel caso I794-ABI/SEDA (aprile 2017), in cui il modello di remunerazione del servizio SEDA (servizio aggiuntivo connesso agli addebiti diretti su conto corrente) veniva qualificato come restrizione della concorrenza.

73) vorrei conoscere se VI SONO CAUSE PENALI IN CORSO con indagini sui membri attuali e del passato del cda e o collegio sindacale per fatti che riguardano la societa'.

Nessun amministratore di Intesa Sanpaolo è interessato da provvedimenti penali che possano inficiarne i requisiti di idoneità alla carica.

74) vorrei conoscere se a quanto ammontano i BOND emessi e con quale banca (CREDIT SUISSE FIRST BOSTON, GOLDMAN SACHS, MONGAN STANLEY E CITIGROUP, JP MORGAN, MERRILL LYNCH,BANK OF AMERICA, LEHMAN BROTHERS, DEUTSCHE BANK, BARCLAYS BANK, CANADIA IMPERIAL BANK OF COMMERCE -CIBC-)

Dealers Quota sottoscritta in € (Quota sottoscritta %): Morgan Stanley & Co International plc 515.880.447 (10,859%) - IMI-Intesasanpaolo 427.670.000 (9,002%) - J.P. MORGAN AG 398.368.033 (8,385%) - DEUTSCHE BANK AKTIENGESELLSCHAFT 231.500.000 (4,873%) - BANCO SANTANDER, S.A 229.750.000 (4,836%) - BNP PARIBAS 229.750.000 (4,836%) - BOFA SECURITIES EUROPE SA

229.750.000 (4,836%) - SOCIETE GENERALE 229.750.000 (4,836%) - Banco Bilbao Vizcaya argentaria S.A. 197.916.000 (4,166%) - Barclays Bank Ireland PLC 197.916.000 (4,166%) -Crédit Agricole Corporate and Investment Bank 197.916.000 (4,166%) - ING Bank N.V. 197.916.000 (4,166%) - NatWest Markets N.V. 197.916.000 (4,166%) - Barclays Capital Inc. 168.619.672 (3,549%) - Credit Suisse Securities 168.618.033 (3,549%) - Goldman Sachs International 168.618.033 (3,549%) - HSBC Securities (USA) Inc. 168.618.033 (3,549%) - Nomura Securities International, Inc. 168.618.033 (3,549%) - Daiwa Capital Markets Europe Limited 43.520.309 (0,916%) - Mizuho Securities Europe GmbH 43.520.309 (0,916%) - Nomura Financial Products Europe GmbH 43.520.309 (0,916%) - SMBC Nikko Capital Markets Europe GmbH 43.520.309 (0,916%) - ALPHA BANK S.A. 30.000.000 (0,631%) - ABANCA CORPORACIÓN BANCARIA, S.A 17.500.000 (0,368%) - BANCA AKROS S.P.A. – GRUPPO BANCO BPM 17.500.000 (0,368%) - BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A. 17.500.000 (0,368%) - CAIXA – BANCO DE INVESTIMENTO, S.A. 17.500.000 (0,368%) - LA BANQUE POSTALE 17.500.000 (0,368%) - LIBERBANK S.A. 17.500.000 (0,368%) - NATIONAL BANK OF GREECE S.A. 17.500.000 (0,368%) - Bank of Montreal Europe Plc 12.500.000 (0,263%) - Bankinter S.A. 12.500.000 (0,263%) - Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale 12.500.000 (0,263%) - MPS Capital Services Banca per le Imprese S.p.A. 12.500.000 (0,263%) - BMO Capital Markets Corp. 12.295.082 (0,259%) - Erste Group Bank AG 12.295.082 (0,259%) - National Bank of Canada FinanciAL Inc 12.295.082 (0,259%) - PNC Capital Markets LLC 12.295.082 (0,259%).

75) vorrei conoscere DETTAGLIO COSTO DEL VENDUTO per ciascun settore .

Con riferimento ai costi operativi per settore di attività nell'esercizio 2021, ai quali presumiamo che l'azionista intenda riferirsi (il costo del venduto è una misura tipica delle imprese industriali e manifatturiere), si rimanda a quanto indicato a pag. 100-103 del fascicolo "Bilanci 2021" nell'ambito del commento al conto economico consolidato.

76) vorrei conoscere A QUANTO SONO AMMONTATE LE SPESE PER: • ACQUISIZIONI E CESSIONI DI PARTECIPAZIONI . • RISANAMENTO AMBIENTALE • Quali e per cosa sono stati fatti investimenti per la tutela ambientale?

Nell'esercizio 2021 non sono stati sostenuti costi di importo apprezzabile connessi ad operazioni di acquisizione e cessione di partecipazioni. L'impegno per l'ambiente si è concretizzato non solo nell'offerta di investimenti sostenibili e nei finanziamenti a favore della Green e della Circular Economy ma anche nelle azioni di efficientamento e riduzione dell'impatto ambientale del Gruppo, che hanno portato a una costante diminuzione delle emissioni di CO2 del Gruppo. Le spese e gli investimenti per la tutela dell'ambiente sono relative alla manutenzione degli impianti, alla gestione dei rifiuti, all'effettuazione di monitoraggi ambientali periodici nonché alla formazione in materia ambientale del personale.

77) vorrei conoscere a. I BENEFICI NON MONETARI ED I BONUS ED INCENTIVI COME VENGONO CALCOLATI ? b. QUANTO SONO VARIATI MEDIAMENTE NELL'ULTIMO ANNO GLI STIPENDI DEI MANAGERS e degli a.d illuminati , rispetto a quello DEGLI IMPIEGATI E DEGLI OPERAI ? c. vorrei conoscere RAPPORTO FRA COSTO MEDIO DEI DIRIGENTI/E NON. d. vorrei conoscere NUMERO DEI DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA, CI SONO STATE CAUSE PER MOBBING, PER ISTIGAZIONE AL SUICIDIO, INCIDENTI SUL LAVORO e con quali esiti ? PERSONALMENTE NON POSSO ACCETTARE IL DOGMA DELLA RIDUZIONE ASSOLUTA DEL PERSONALE e. Quanti sono stati i dipendenti inviati in mobilità pre pensionamento e con quale età media"

a) I benefit previsti, aventi la finalità di accrescere la motivazione e la fidelizzazione delle risorse, sono assegnati su base non discrezionale e sono di natura contrattuale (es. previdenza complementare, assistenza sanitaria, ecc.) o derivanti da scelte di politica retributiva (es. autovettura aziendale) e, pertanto, differenziati nei confronti delle diverse categorie di personale. Tutti i dipendenti sono destinatari di sistemi di incentivazione o premianti differenziati per mestiere e ambito di business. Tutti i Sistemi Incentivanti sono subordinati alle condizioni minime di attivazione richieste dal Regolatore in fatto di solidità patrimoniale, liquidità e sostenibilità finanziaria. L'entità dei premi varia in funzione del livello di responsabilità e business presidiato. L'ammontare complessivo (c.d. bonus pool) è finanziato dai risultati reddituali corretti per i rischi assunti (inclusi quelli non finanziari), tramite un meccanismo strutturato che determina la diretta correlazione tra risultati raggiunti ed incentivi distribuiti, come richiesto dalla normativa in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione applicabile alle banche. Si segnala infine che sono previste condizioni di esclusione dal pagamento del bonus o di restituzione di bonus già corrisposti (c.d. malus e claw-back), in caso vengano accertati comportamenti non coerenti con le normative, Codice Etico e regole di condotta adottate dal Gruppo, ovvero che hanno potuto recare danno significativo alla Banca o alla clientela. (cfr. Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, pp. 24, 32-51) b) Si riportano di seguito le percentuali medie di variazione 2021 vs 2020 delle retribuzioni lorde annue per inquadramento; Dirigenti +4%, Quadri Direttivi + 5% e Aree Professionali +6%. (cfr. DCNF p.244- analisi) c) Il rapporto fra la remunerazione base media del personale dirigente/e non è pari a 3,2. (cfr. DCNF p.239 e 244- analisi) d) L'organico del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31/12/2021 è pari a 97.698 risorse di cui 1.820 dirigenti, 36.560 quadri direttivi, 59.217 aree professionali e 101 contratti atipici. A livello di Capogruppo, l'organico si attesta a 68.681 risorse di cui 1040 dirigenti, 28.159 quadri direttivi, 36.416 aree professionali e 21 contratti atipici. In Intesa Sanpaolo nel corso del 2021 non sono state accertate in via definitiva responsabilità aziendali in alcuna delle fattispecie in richiesta e in ogni caso gli infortuni sul lavoro sono stati pari a 194 (cfr. DCNF p.256). e) Nell'anno 2021 le cessazioni per accesso alle prestazioni del fondo di Solidarietà, comprensive del Gruppo UBI, sono state pari a 2.400 risorse (di cui 2.399 sulla Capogruppo), con età media pari a 59,7 anni (59,8 per la Capogruppo).

78) vorrei conoscere se si sono comperate opere d'arte ? da chi e per quale ammontare ?

Nel 2021 non stati effettuati acquisti di opere d'arte a titolo oneroso da parte di Intesa Sanpaolo. Si evidenzia, peraltro, che gli acquisti di Intesa Sanpaolo sono curati dalla Direzione Centrale Arte, Cultura e Beni Storici e deliberati nel rispetto delle "Facoltà di Autonomia Gestionale". Le acquisizioni vengono operate in base a esigenze di arricchimento della collezione e in coerenza con le caratteristiche della stessa, sulla base di ricerche sul mercato o proposte specifiche, corredate da una valutazione del valore parametrata considerando le più recenti tendenze del mercato (banche dati quali Art Price, fiere, gallerie d'arte), anche con il supporto di periti e specialisti che da anni collaborano con il Gruppo.

79) vorrei conoscere in quali settori si sono ridotti maggiormente i costi, esclusi i vs stipendi che sono in costante rapido aumento.

Nella Relazione sulla gestione, nel commento al conto economico consolidato, in un'apposita tabella (pag. 100 del fascicolo "Bilanci 2021") sono dettagliati gli oneri operativi, cioè le spese del personale, le spese amministrative e gli ammortamenti. Nell'anno 2021 tali oneri si sono attestati a 10.920 milioni, in riduzione dell'1,1% rispetto all'esercizio 2020. In particolare, le spese del personale, pari a 6.773 milioni, hanno registrato un lieve aumento dell'1%, derivante dai maggiori accantonamenti per la componente variabile della retribuzione, oggetto di riduzione nel 2020, e dai costi legati al rinnovo del CCNL, fenomeni solo in parte contrastati dai risparmi riconducibili alla riduzione degli organici a seguito delle uscite per accordi. Le spese amministrative, che si sono attestate a 2.899 milioni, risultano in flessione del 5,8% rispetto al valore del 2020, anche in relazione al manifestarsi delle prime sinergie derivanti dall'integrazione del Gruppo UBI. Si sono inoltre evidenziati risparmi diffusi sulle spese legali e professionali, sulle spese di gestione immobili e sulle altre spese. Gli ammortamenti che, secondo quanto previsto dal principio IFRS 16, includono anche la quota relativa ai diritti d'uso acquisiti con il leasing operativo, hanno evidenziato una leggera diminuzione (-0,6%) rispetto al 2020, relativa alle immobilizzazioni materiali.

80) vorrei conoscere. VI SONO SOCIETA' DI FATTO CONTROLLATE (SENSI C.C) MA NON INDICATE NEL BILANCIO CONSOLIDATO ?

Nella Nota Integrativa (Parte A, Sezione 3) del Bilancio consolidato, sono indicate tutte le società controllate in via esclusiva nonché le partecipazioni eventualmente escluse dal consolidamento integrale, per le quali vengono indicate le ragioni dell'esclusione. L'elenco delle partecipazioni consolidate con il metodo del patrimonio netto è riportato nella Parte B, Sezione 7, sempre della Nota integrativa consolidata, ove sono riportate anche tutte le informazioni di dettaglio normativamente richieste. Non vi sono società il cui consolidamento sia obbligatorio in base ai principi contabili, che siano state escluse dal consolidamento.

81) vorrei conoscere. CHI SONO I FORNITORI DI GAS DEL GRUPPO QUAL'E' IL PREZZO MEDIO.

Il fornitore per il 2022 è A2A Energia Spa (codice fiscale 12883420155) con prezzo medio fissato per tutto l'anno pari a €/mc 0,24 (escluso spread, accise, iva e gli altri oneri fiscali). A2A fornisce tutti i siti italiani (di proprietà e in affitto) e il Polo informatico di Parma che è provvisto di un sistema di co-generazione.

82) vorrei conoscere se sono consulenti ed a quanto ammontano le consulenze pagate a società facenti capo al dr.Bragiotti, Erede, Trevisan e Berger ?

La Banca non è tenuta a fornire dati relativi ai contenuti di eventuali incarichi affidati a professionisti. I compensi dei professionisti di cui si avvale Intesa Sanpaolo sono allineati a quelli percepiti da professionisti di analogo standing e in linea con gli standard di mercato.

83) vorrei conoscere. A quanto ammonta la % di quota italiana degli investimenti in ricerca e sviluppo ?

Intesa Sanpaolo svolge l'attività di ricerca e sviluppo su tematiche di innovazione di frontiera prevalentemente in Italia per il tramite della sua controllata Intesa Sanpaolo Innovation Center. Le attività di ricerca e sviluppo di medio - lungo periodo vengono realizzate attraverso lo sviluppo di collaborazioni con partner scientifici di assoluta eccellenza, sia pubblici che privati, tra cui le principali università.

84) VORREI CONOSCERE I COSTI per le ASSEMBLEE e per cosa ?

Per l'Assemblea in seduta ordinaria e straordinaria con ricorso esclusivo al Rappresentante Designato si prevede un costo di circa 400.000 euro (oltre alle spese di pubblicazione degli avvisi di convocazione sui quotidiani nazionali e internazionali). Le principali voci di spesa riguardano il servizio di Rappresentante Designato e gli oneri notarili.

85) VORREI CONOSCERE I COSTI per VALORI BOLLATI

Se l'azionista intende riferirsi all'imposta di bollo assolta in modo virtuale dichiarata e versata dalla Banca e dalle società incorporate nell'anno, si precisa che l'ammontare di tale imposta per l'anno 2021 è risultata pari a circa 588 milioni, quasi integralmente recuperata dalla clientela. Si rammenta che l'imposta di bollo è attualmente dovuta in misura fissa sugli estratti conto e sui rendiconti dei libretti di risparmio e, in percentuale (0,2%), sull'ammontare del "patrimonio in prodotti finanziari" della clientela.

86) Vorrei conoscere la tracciabilità dei rifiuti tossici.

Intesa Sanpaolo gestisce i propri rifiuti speciali secondo le procedure di legge. In particolare le attività di trasporto e smaltimento sono affidate a società specializzate ed autorizzate dal Ministero dell'Ambiente, che utilizzano le procedure di tracciabilità previste dalla normativa come registri e formulari di identificazione del rifiuto.

87) QUALI auto hanno il Presidente e l'ad e quanto ci costano come dettaglio dei benefits riportati nella relazione sulla remunerazione ?

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Consigliere Delegato e CEO non sono assegnatari di auto aziendali in uso promiscuo né tantomeno concesse in benefit. Gli spostamenti di carattere istituzionale sono realizzati attraverso autovetture di rappresentanza in uso operativo, appartenenti al parco auto del Gruppo.

88) Dettaglio per utilizzatore dei costi per uso o noleggio di elicotteri ed aerei Quanti sono gli elicotteri utilizzati di che marca e con quale costo orario ed utilizzati da chi ? se le risposte sono " Le altre domande non sono pertinenti rispetto ai punti all'ordine del giorno " denuncio tale reticenza al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.

La Direzione Centrale Acquisti non ha stipulato nessun contratto di noleggio di elicotteri o aerei.

89) A quanto ammontano i crediti in sofferenza ?

I finanziamenti verso clientela in sofferenza del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2021 ammontano a 7,2 miliardi al lordo delle rettifiche di valore (2,1 miliardi al netto delle rettifiche di valore), come indicato nella Relazione sull'andamento della gestione alla voce Finanziamenti verso clientela: qualità del credito" a pag. 113-114 del fascicolo "Bilanci 2021".

90) CI SONO STATI CONTRIBUTI A SINDACATI E O SINDACALISTI SE SI A CHI A CHE TITOLO E DI QUANTO ?

No.

91) C'e' e quanto costa l'anticipazione su cessione crediti % ?

L'anticipazione e/o la cessione di crediti rientrano tra le attività bancarie ordinarie. Le condizioni applicate, da parte delle Strutture di Relazione, dipendono dalla qualità creditizia della controparte.

92) C'e' il preposto per il voto per delega e quanto costa? Se la risposta e' : "Il relativo costo non è specificamente enucleabile in quanto rientra in un più ampio insieme di attività correlate all'assemblea degli azionisti." Oltre ad indicare gravi mancanze nel sistema di controllo , la denuncio al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.

La società Computershare S.p.A. è stata designata ai sensi dell'art. 135-undecies TUF per lo svolgimento delle funzioni di "Rappresentante Designato dalla Società" sulla base di comprovate caratteristiche di professionalità e in linea di continuità con le scelte già adottate per le precedenti Assemblee, nonché da altri emittenti quotati. Il relativo compenso risulta in linea con gli standard di mercato e comunque strettamente correlato al contenuto dei servizi prestati.

93) A quanto ammontano gli investimenti in titoli pubblici ?

Al 31 dicembre 2021 il portafoglio di titoli governativi di Intesa Sanpaolo (escludendo l'attività assicurativa) era complessivamente pari a circa 76 miliardi, di cui circa 31 miliardi erano rappresentati da titoli governativi italiani.

94) Quanto e' l'indebitamento INPS e con l'AGENZIA DELLE ENTRATE?

Non risultano debiti scaduti con gli Enti previdenziali e con l'Agenzia delle Entrate. Eventuali debiti in essere sono ancora da scadere o, se insoluti, lo sarebbero per mero disguido. E, comunque, si tratterebbe di importi non significativi.

95) Se si fa il consolidato fiscale e a quanto ammonta e per quali aliquote ?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha esercitato l'opzione per il consolidato fiscale in Italia e in alcuni altri Paesi nei quali opera attraverso una pluralità di soggetti giuridici. I redditi dichiarati per il consolidato fiscale italiano variano in ogni periodo d'imposta, in funzione dei risultati economici. La dichiarazione dei redditi per il 2022 verrà presentata entro il 30 novembre 2022. Il consolidato fiscale italiano opera ai soli fini dell'IRES (e non anche dell'IRAP), che si applica con l'aliquota del 24%. Per i soggetti operanti nel settore finanziario (escluse assicurative, SIM ed SGR), è prevista una maggiorazione dell'IRES, con l'aliquota del 3,5%.

96) Quanto e' il margine di contribuzione dello scorso esercizio ?

Nell'esercizio 2021 i Proventi operativi netti del Gruppo Intesa Sanpaolo, ai quali presumiamo l'azionista intenda riferirsi, sono ammontati a 20.786 milioni, in aumento dell'1,9% rispetto ai 20.400 milioni dell'esercizio 2020. Tale dinamica è stata determinata dal positivo andamento delle commissioni nette e, in misura minore, degli altri proventi operativi netti, solo in parte contrastato dalla riduzione degli interessi netti, dei proventi derivanti dall'attività assicurativa e del risultato netto delle attività e passività finanziarie al fair value.

INTESA SANPAOLO

Assemblea 29 aprile 2022

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista ReCommon APS
12 aprile 2022

Il carbone è il combustibile fossile più inquinante, causa di gravissimi impatti sulla salute delle persone e dell'ambiente, e responsabile di effetti irreversibili sul clima. È per questo motivo che la comunità scientifica afferma che i paesi OCSE debbano chiudere con il carbone per la produzione di energia entro il 2030 e il resto del mondo entro il 2040, al fine di raggiungere l'obiettivo dell'Accordo di Parigi di mantenere l'aumento medio della temperatura globale al di sotto di 1,5 gradi Centigradi. Lo ha ribadito anche António Guterres, Segretario Generale delle Nazioni Unite, il quale, solo un mese fa, ha affermato che «chi nel settore privato ancora finanzia il carbone deve essere tenuto a risponderne» e che il «sostegno al carbone potrebbe costare al mondo i suoi obiettivi climatici». Ha concluso affermando che si tratti di un «investimento stupido – incanalando miliardi in asset senza valore» (https://www.youtube.com/watch?v=kX-LBuV4W1w; https://www.theguardian.com/australia-news/2022/mar/22/un-secretary-general-calls-australia-aholdout-for-refusing-to-do-more-to-cut-emissions). 1. 1. Qual è la posizione di Intesa Sanpaolo rispetto alle parole del Segretario Generale delle Nazioni Unite?

ISP tiene conto dei rischi sociali, ambientali e di governance, associati alle attività delle imprese clienti e delle attività economiche in cui investe, e dedica particolare attenzione all'approfondimento delle tematiche di sostenibilità connesse ai settori considerati sensibili, fra cui il carbone, che è stato oggetto di apposita regolamentazione tramite una policy creditizia, aggiornata nel 2021, che prevede, oltre a varie esclusioni e limitazioni all'operatività, l'azzeramento delle esposizioni relative all'estrazione del carbone entro il 2025.

2. Ritiene Intesa Sanpaolo che tale moratoria sia giusta? Oppure ritiene che i tempi indicati dalle Nazioni Unite e dalla scienza non siano corretti?

La policy, aggiornata e resa più stringente nel 2021, definisce le limitazioni e i criteri di esclusione per l'operatività creditizia del Gruppo nei segmenti dell'estrazione di carbone e delle centrali termiche a carbone, sostenendo i clienti nel loro percorso di riduzione dell'uso del carbone per la produzione di energia e incoraggiando la transizione verso alternative a bassa intensità di carbonio, come le fonti rinnovabili. Il Gruppo si impegna inoltre nel phase out entro il 2025 della propria esposizione verso controparti appartenenti al settore dell'estrazione del carbone. Intesa Sanpaolo ha scelto di fissare il limite oltre il quale non vengono concessi finanziamenti alle società produttrici di energia elettrica derivante da carbone in termini di "capacità installata". Altri hanno scelto di fissare il limite in termini di "ricavi" derivanti dal carbone all'interno dell'azienda, quindi le percentuali che si leggono spesso non sono comparabili. Il limite fissato da Intesa Sanpaolo consente inoltre di assistere le aziende nel processo di transizione. Nell'ambito della più ampia strategia di contrasto al cambiamento climatico, nel 2021 Intesa Sanpaolo si è posta l'obiettivo di arrivare a zero emissioni nette entro il 2050 con riferimento sia alle proprie emissioni che a quelle relative ai portafogli prestiti e investimenti, per l'asset management e l'attività assicurativa, e ha aderito alle relative iniziative lanciate da UNEP FI. Il Piano di Impresa 2022- 2025 prevede, con più di un anno di anticipo rispetto alla scadenza prevista dalla Net Zero Banking Alliance (NZBA), dei

target di riduzione delle emissioni allineati al Net Zero per il 2030 in 4 settori, che rappresentano più del 60% delle emissioni finanziate del portafoglio delle aziende non finanziarie sui settori indicati dalla NZBA.

A luglio 2021, Intesa Sanpaolo ha reso noto l'aggiornamento della policy che definisce le limitazioni e i criteri di esclusione per l'operatività creditizia del Gruppo nel settore del carbone. Tuttavia, la policy presenta una serie di mancanze e ambiguità che consentono ancora al gruppo di finanziare in maniera cospicua l'industria carbonifera, in aperta contraddizione con le parole del Segretario Generale delle Nazioni Unite. Innanzitutto, la policy precedente applicava un'inaccettabile doppio standard tra paesi OCSE e non-OCSE, volto a non concedere finanziamenti alle società produttrici di energia elettrica derivante da carbone rispettivamente per il 30% (OCSE) e 50% (non-OCSE) del mix energetico totale. In seguito agli impegni di luglio 2021 il doppio standard è stato superato, tuttavia la soglia di esclusione è stata uniformata al rialzo per i paesi OCSE, cioè quelli che dovrebbero chiudere prima con il carbone per la produzione di energia elettrica: 35% contro il precedente 30%. Una soglia di esclusione in generale molto elevata, sia rispetto agli standard degli altri gruppi finanziari internazionali e che a quelli indicata dalla Global Coal Exit List (https://www.coalexit.org/), strumento riconosciuto a livello internazionale - anche dal mondo finanziario - per indirizzare le società a uscire progressivamente dal settore del carbone e favorire una giusta transizione verso le energie rinnovabili. Altrettanto preoccupante è che Intesa Sanpaolo non abbia indicato una data di phase-out della propria esposizione verso controparti appartenenti al settore della produzione di energia derivante dal carbone, al contrario dell'impegno preso verso il settore dell'estrazione del carbone, con un phase-out al 2025. Diversi istituti di credito - tra cui alcuni competitor italiani ed europei, hanno implementato obiettivi di phase-out totale del carbone al 2030 in Europa, come richiesto dall'IPCC.

3. Quando Intesa Sanpaolo adotterà una data di phase-out completo del carbone?

Nell'ambito della strategia di contrasto al cambiamento climatico, Intesa Sanpaolo promuove strumenti di finanza sostenibile per il supporto alla transizione della propria clientela verso un modello economico a basse emissioni di carbonio; è previsto il totale phase-out entro il 2025 dal settore dell'estrazione del carbone. Inoltre, nell'ambito del Piano Industriale 2022-2025, è prevista una significativa riduzione delle emissioni relative nel settore del Power Generation.

4. Ritiene Intesa Sanpaolo che, per essere credibili, i piani di transizione delle società carbonifere debbano essere allineati con ciò che la scienza richiede, cioè la chiusura degli asset carboniferi entro il 2030 nei paesi OCSE?

La policy sul carbone prevede il phase out entro il 2025 dalle esposizioni verso i produttori di carbone, mentre per le società operanti nel power generation è previsto che sia possibile finanziarle solo in presenza di un robusto piano di transizione energetica verso fonti meno inquinanti e comunque con una capacità installata derivante dal carbone non superiore al 35% entro il 2030.

5. Ritiene Intesa Sanpaolo di dover accompagnare i suoi clienti in un percorso di giusta transizione, indicando loro la chiusura degli asset carboniferi entro il 2030 nei paesi OCSE?

La policy sul carbone prevede il phase out entro il 2025 dalle esposizioni verso i produttori di carbone, mentre per le società operanti nel power generation è previsto che sia possibile finanziarle solo in presenza di un robusto piano di transizione energetica verso fonti meno inquinanti e comunque con una capacità installata derivante dal carbone non superiore al 35% entro il 2030.

6. In base a quali criteri Intesa Sanpaolo giudica la credibilità dei piani di transizione ESG delle società sostenute finanziariamente?

Intesa Sanpaolo valuta la disclosure che le aziende forniscono sulla strategia di transizione, effettuando un'analisi di benchmark rispetto al settore nel quale le imprese operano, per valutare se gli obiettivi di riduzione delle emissioni, di trasformazione tecnologica verso fonti rinnovabili o meno inquinanti sono compatibili con la strategia dichiarata. La Banca infatti, in coerenza con l'adesione al Net Zero Banking Alliance, ha dichiarato nel Piano d'Impresa 2022-2025 un obiettivo di zero emissioni nette entro il 2050, sia per le proprie che per i portafogli prestiti e investimenti. Tali obiettivi prendono in considerazione le strategie delle società clienti e la loro prospettiva di riduzione delle emissioni inquinanti. La Banca si adopera attivamente per favorire la transizione dei suoi clienti tramite il necessario supporto finanziario verso i target dichiarati.

Secondo i dati della Global Coal Exit List, tra il 2020 e il 2021 Intesa Sanpaolo ha quadruplicato i suoi finanziamenti al settore carbonifero.

7. Ritiene Intesa Sanpaolo che, per essere credibile, un piano di phase-out dell'intero comparto carbonifero debba prevedere una progressiva diminuzione annuale dei finanziamenti concessi, a partire dall'esposizione nell'anno di entrata in vigore della policy e fino ad arrivare a zero nella data di phase-out individuata?

La policy sul carbone prevede il phase out entro il 2025 dalle esposizioni verso i produttori di carbone, mentre per le società operanti nel power generation è previsto che sia possibile

finanziarle solo in presenza di un robusto piano di transizione energetica verso fonti meno inquinanti e comunque con una capacità installata derivante dal carbone non superiore al 35% entro il 2030.

Intesa Sanpaolo è il primo investitore italiano della società energetica tedesca RWE, la più inquinante d'Europa e con un phase-out del carbone oltre il 2030, contrariamente a quanto indicato dalla scienza. Inoltre, il 23% dei ricavi di RWE deriva ancora dal settore carbonifero. Di recente, RWE ha richiesto e ottenuto un arbitrato internazionale con i Paesi Bassi presso l'International Centre for Settlement of Investment Disputes (ICSID), istituzione della Banca mondiale per la composizione delle controversie sugli investimenti tra Stati e cittadini di altri Stati. RWE individua il motivo del contenzioso nella chiusura delle centrali a carbone entro il 2030 voluta dal governo dei Paesi Bassi. I primi a rimetterci sarebbero quindi i cittadini dei Paesi Bassi, che rischiano di dover pagare con le proprie tasse RWE, per un totale di 1,4 miliardi di euro richiesti dalla società energetica come 'compensazione' per la chiusura delle centrali a carbone. Lo scorso anno, nelle risposte alle domande poste prima dell'assemblea da ReCommon, il gruppo rispondeva che "Intesa Sanpaolo non si esprime su vicende di società terze". Preventivamente, ribadiamo che nella seguente domanda non si chiede a Intesa Sanpaolo di esprimersi sulle vicende di RWE, ma si chiede a Intesa Sanpaolo come si pone in merito a questo cliente, alla luce di vicende che sono di pubblico dominio.

8. Il gruppo ha espresso, tramite i propri strumenti di engagement, preoccupazioni in merito all'esposizione della società RWE al business del carbone e al suo atteggiamento di ostacolo per l'attuazione di una giusta transizione in Europa?

Intesa Sanpaolo non si esprime su vicende di società terze.

9. Intesa Sanpaolo non ritiene di dover dare un segnale forte ai cittadini dei Paesi Bassi, ai propri investitori e alla società civile europea disinvestendo immediatamente da RWE?

Intesa Sanpaolo non si esprime su vicende di società terze.

L'articolo 'La centrale a carbone che avvelena Tuzla e frena la transizione energetica',(https://www.internazionale.it/reportage/marina-forti/2021/10/25/tuzla-centrale-carbone) pubblicato su Internazionale in data 25.10.2021, racconta la storia dell'espansione della centrale a carbone di Tuzla, in Bosnia-Erzegovina, attraverso la nuova unità 7. Intesa Sanpaolo fa parte del consorzio di banche commerciali che avrebbe dovuto finanziare il progetto, tuttavia ci risulta che il prestito non sia stato ancora erogato. A conferma di ciò, l'articolo riporta che il gruppo "oggi si limita a notare che il progetto è bloccato, ma non chiarisce le sue intenzioni". Se questo finanziamento dovesse essere concesso nel 2022, significherebbe posticipare ulteriormente l'inizio di una giusta transizione ecologica in Bosnia-Erzegovina, condannandola a un'ulteriore dipendenza dal più inquinante dei combustibili fossili. Inoltre, l'esistente centrale a carbone di Tuzla ha già impatti devastanti sulla salute delle persone dell'area.

10. Intesa Sanpaolo può chiarire se concederà mai il prestito per l'espansione della centrale a carbone di Tuzla?

La Banca non rilascia informazioni su singole controparti/operazioni.

11. Invece di bloccarlo, perché il gruppo non sceglie di tirarsi definitivamente indietro dal finanziamento?

La Banca non rilascia informazioni su singole controparti/operazioni.

12. Nonostante l'accordo per il finanziamento risalga al 2019 - addirittura antecedente all'adozione della prima policy del gruppo relativa al settore del carbone (maggio 2020), Intesa Sanpaolo non ritiene che concederlo nel 2022 costituisca una violazione della sua ultima policy (luglio 2021), la quale vieta espressamente di fornire prodotti e servizi finanziari a progetti finalizzati all'espansione di centrali termiche a carbone già funzionanti?

La Banca non rilascia informazioni su singole controparti/operazioni.

Nelle sue pubblicazioni e Bilanci, Intesa Sanpaolo menziona spesso la 'transizione ESG', nell'ottica di concedere finanziamenti 'sostenibili'. Tuttavia, il gruppo individua il gas come 'combustibile di transizione', nonostante sia riconosciuto il potenziale climalterante anche superiore di quello del carbone. Purtroppo la tassonomia europea, cioè il regolamento europeo in via di approvazione che definirà quali progetti possano essere definiti green dalle istituzioni finanziarie, sembra sancire che il gas lo sia. Tuttavia, alcune importanti istituzioni finanziarie – es. Banca europea per gli investimenti (BEI) - hanno già affermato che il regolamento non sia vincolante, e che vi siano già tutti gli elementi a disposizione per valutare cosa sia green e cosa no, rifiutando così i compromessi al ribasso sul clima e l'ambiente imposti dalla tassonomia.

13. Cosa intende Intesa Sanpaolo per 'giusta transizione'?

La "giusta transizione" viene definita a livello di autorità europee ed è in linea con i principi enunciati dal Codice Etico di Intesa Sanpaolo e con la sua nuova missione approvata nel gennaio 2022.

14. Intesa Sanpaolo non ritiene che facilitare una 'giusta transizione' con un altro combustibile fossile come il gas sia una contraddizione in termini?

Intesa Sanpaolo riconosce l'importanza di una strategia sul clima che supporti la transizione verso un modello economico a basse emissioni di carbonio. La transizione dal carbone verso le fonti rinnovabili comporta investimenti e impatti economici e sociali, oltre che un importante adeguamento tecnologico, che in molte aree geografiche risulta di complessa attuazione se non attraverso l'utilizzo di una fonte fossile quale il gas. Secondo quanto riportato dall'Agenzia Internazionale per l'Energia, il gas naturale è il combustibile fossile più pulito ed ha contribuito per quasi un terzo alla crescita della domanda totale di energia nell'ultimo decennio.

15. Qual è la posizione di Intesa Sanpaolo rispetto alla tassonomia europea?

Il quadro definito dalla tassonomia UE si pone l'obiettivo di riorientare i capitali verso attività ecosostenibili. Con il Piano di Impresa 2022-2025, Intesa Sanpaolo si è impegnata a destinare circa 115 miliardi di euro alla comunità e alla transizione verde (di cui 88 miliardi destinati a quest'ultima); si è inoltre impegnata a raggiungere l'obiettivo di zero emissioni nette, entro il 2030 per le proprie emissioni ed entro il 2050 per i portafogli prestiti e investimenti e per l'Asset management e l'attività assicurativa, nel quadro dell'adesione del Gruppo, nell'ultimo trimestre 2021, alla Net Zero Banking Alliance (NZBA), alla Net Zero Assets Managers Initiative (NZAMI), alla Net Zero Assets Owner Alliance (NZAOA) e alla Net Zero Insurance Alliance (NZIA). In tal senso, nel Piano di Impresa 2022-2025 sono stati già definiti gli obiettivi di riduzione entro il 2030 per le emissioni finanziate in 4 settori prioritari ad alta emissione, che rappresentano oltre il 60% delle emissioni finanziate del portafoglio delle aziende non finanziarie nei settori identificati dalla NZBA. Intesa Sanpaolo ha inoltre proceduto nell'ambito della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2021alle prime disclosures relative alle attività ammissibili in base alla Tassonomia UE.

16. Intesa Sanpaolo non ritiene di dover seguire l'esempio della Banca europea per gli investimenti?

Intesa Sanpaolo continuerà ad attenersi alla normativa vigente di riferimento e opererà per rispettare gli impegni assunti nell'adesione alle iniziative net zero e nel Piano Industriale 2022-2025.

Rispetto al settore oil&gas, Intesa Sanpaolo si colloca tra i maggiori finanziatori di quelle società che stanno espandendo il loro business attraverso nuovi progetti di esplorazione, produzione etrasporto di idrocarburi. Sul lato delle esplorazioni e della produzione, in aperto contrasto con gli ultimi report dell'Agenzia internazionale dell'energia (AIE), che ha affermato come non ci sia più spazio né bisogno di nuovi investimenti. Per di più, molte di queste operazioni sono relative a sottosettori non-convenzionali quali fracking, Regione artica, ultra-deep, gas naturale liquefatto. Si badi bene, si sta parlando di general/corporate financing, non di project financing.

17. Intesa Sanpaolo non ritiene di dover dare nel breve periodo un segnale forte alla collettività e agli investitori con un aggiornamento della policy che tenga in considerazione la questione dell'espansione del settore oil&gas in generale, non solo nei sottosettori non-convenzionali?

Intesa Sanpaolo ha definito una specifica policy relativa settore oil&gas non convenzionale, che stabilisce esclusioni e limitazioni relative a tale ambito; il settore oil&gas nel suo complesso rientra fra quelli per cui il Gruppo ha definito specifici target di riduzione delle emissioni finanziate, allineati al Net Zero, per il 2030.

Se i rischi connessi alla produzione di idrocarburi presentano caratteristiche comuni a ogni latitudine, nella Regione artica questi aumentano esponenzialmente: le condizioni estreme di non fanno che accrescere la possibilità di fuoriuscite e incidenti, minacciando ecosistemi già fragili. A ciò si aggiunge il sempre più rapido scongelamento del permafrost e, sul fronte marino, quello dei depositi di metano, che rischiano di rilasciare enormi quantità di gas serra nell'atmosfera. Nella policy di luglio 2021 sulle regole per l'operatività creditizia nel settore oil&gas nonconvenzionale, il gruppo esclude la possibilità di finanziare progetti nell'Artico offshore, tuttavia sono permessi per quelli per progetti nell'Artico onshore, cioè sulla terraferma. La maggior parte di questi progetti si trovano nell'Artico russo, come quelli della società russa Novatek, che Intesa Sanpaolo ha finanziato (Yamal LNG, 2016) e si è impegnata a finanziare (Arctic LNG-2, 2021).

18. Intesa Sanpaolo non ritiene di dover dare un segnale forte alla collettività e agli investitori con l'adozione, entro il 2022, di una policy che escluda tutte le operazioni creditizie a progetti oil&gas nell'Artico?

Intesa Sanpaolo ha definito una specifica policy relativa settore oil&gas non convenzionale, che stabilisce esclusioni e limitazioni relative a tale ambito; il settore oil&gas nel suo complesso rientra fra quelli per cui il Gruppo ha definito specifici target di riduzione delle emissioni finanziate, allineati al Net Zero, per il 2030.

In merito ad Arctic LNG-2, in data 01.03.2022 Reuters ha battuto la notizia che Intesa Sanpaolo ha deciso di bloccare l'erogazione del prestito per il progetto, in seguito all'invasione dell'Ucraina da parte della Federazione russa (https://www.reuters.com/article/novatek-arctic-italyidAFL1N2V42B4). Nel caso l'erogazione del prestito sia stata bloccata per il timore delle conseguenze delle sanzioni economiche poste dalla comunità internazionale nei confronti della Federazione russa – come riportato dall'articolo, riteniamo che si tratti di un precedente molto pericoloso: sembra infatti che la linea rossa per attuare un rapido disinvestimento da progetti e società legate ai combustibili fossili sia il coinvolgimento di un paese in un conflitto armato. Inoltre, negli ultimi anni la Federazione russa ha condotto altre operazioni belliche in Chechnya, Georgia, Ossezia meridionale, Abkhazia, ancora in Ucraina e Siria - a protezione del regime dittatoriale di Bashar al-Assad. Secondo il rapporto 2021/22 di Amnesty International sulla situazione dei diritti umani nel mondo, le autorità della Federazione russa portano avanti sistemiche violazioni dei diritti umani, in primis della libertà di parola, assembramento e della libertà di esprimere il proprio orientamento sessuale o genere. Preoccupandosi solo di quest'ultima, il gruppo sembra attuare pericolosi doppi standard. Inoltre, fino a pochi giorni prima dell'invasione dell'Ucraina, Banca Intesa Russia - attraverso le parole del Presidente Antonio Fallico - affermava che la Russia dovesse ritornare a essere tra le destinazioni prioritarie delle imprese italiane, con il rafforzamento dell'import-export in settori quali metallurgia, fonti di energia e prodotti chimici. In ultimo, tra il 2016 e il 2021 Intesa Sanpaolo ha concesso miliardi di dollari alla società russa Gazprom, controllata dallo Stato. I profitti delle società controllate dallo Stato, specialmente quelli derivanti da settori remunerativi come petrolio e gas, rafforzano il comparto militare e alimentano gli sforzi bellici, tra cui quello in Ucraina.

19. Intesa Sanpaolo può chiarire pubblicamente le motivazioni che hanno portato alla decisione di bloccare l'erogazione del prestito per il progetto Arctic LNG-2?

Intesa Sanpaolo agisce all'interno di un preciso quadro contrattuale e sanzionatorio che prescrive precisi obblighi e diritti, nell'ambito di un sindacato che vede la partecipazione di altre istituzioni finanziarie ed ECAs (Export Credit Agencies). Dal punto di vista contrattuale la banca, in accordo con le altre parti del sindacato, e con il supporto di consulenza legale specializzata, ha deciso di esercitare i diritti contemplati da alcune clausole che prevedono il blocco all'erogazione, in osservanza dell'attuale quadro sanzionatorio legato ai recenti eventi geopolitici.

20. Intesa Sanpaolo può chiarire la sua posizione in merito al progetto Arctic LNG-2? Perché bloccare l'erogazione del prestito e non tirarsi definitivamente indietro dall'accordo?

Si veda risposta a domanda precedente.

21. A seguito dell'invasione russa dell'Ucraina, il gruppo non ritiene di dover sciogliere la joint venture con Gazprombank, MIR?

Fin dall'inizio della guerra in Ucraina, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha attivato una unità di crisi dedicata al presidio delle attività in Russia. Le attività del Gruppo Intesa Sanpaolo in Russia sono in fase di revisione strategica.

22. A seguito dell'invasione russa dell'Ucraina, il gruppo non ritiene opportuno interrompere definitivamente i finanziamenti alle società russe coinvolte nel settore dei combustibili fossili?

Sin dall'inizio della crisi ed Intesa Sanpaolo non ha perfezionato alcun nuovo finanziamento con controparti russe e bielorusse e ha interrotto le attività di investimento in strumenti finanziari russi o bielorussi. Le azioni adottate si aggiungono ai processi ordinari volti a garantire il rigoroso rispetto da parte del Gruppo Intesa Sanpaolo di tutti i regimi sanzionatori applicabili disposti dalle Autorità competenti.

23. Qual è la posizione del gruppo in merito alle esternazioni del Presidente di Banca Intesa Russia, pronunciate quando già si profilava all'orizzonte l'invasione dell'Ucraina?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

24. Intesa Sanpaolo non ritiene di dover incorporare anche dei criteri relativi al rispetto dei diritti umani nei suoi impegni relativi all'ambiente e al clima, onde evitare di finanziare società attive in paesi a forte instabilità sociopolitica, con sistemiche violazioni dei diritti umani e che – nel caso delle società a partecipazione pubblica - con i loro profitti alimentano finanche operazioni militari?

Intesa Sanpaolo, oltre al rispetto della normativa di riferimento cui è soggetta in tutti i paesi in cui opera, è impegnata a individuare, mitigare e ove possibile prevenire, le potenziali violazioni dei diritti umani legate alle proprie attività, come raccomandato dai Principi Guida su Imprese e Diritti Umani dell'ONU. Il Gruppo ha adottato una specifica policy in materia di diritti umani, approvata dal Consiglio di Amministrazione a dicembre 2017, nella quale riprende i principi già presenti nel Codice Etico traducendoli in azioni concrete, impegnandosi a sostenere la tutela dei diritti umani secondo i principi affermati nella Dichiarazione Universale del 1948, riconoscendosi nei principi stabiliti dalle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale sul Lavoro; contribuendo alla lotta contro la corruzione, sostenendo le linee guida dell'OCSE e i principi anti-corruzione statuiti dalle Nazioni Unite nel 2003, anche mediante l'atteggiamento di "tolleranza zero". Nel 2020, Intesa Sanpaolo ha pubblicato le "Linee guida per il governo dei rischi ambientali sociali e di governance in materia di operatività nel credito" , in cui la Banca si impegna a non finanziare aziende e progetti qualora in fase di valutazione dell'operazione risultassero ubicati in aree di conflitto

armato attivo, oppure emergessero evidenze, quali procedimenti giudiziari promossi dalle competenti Autorità, relativi a violazioni in materia di diritti umani e pratiche di lavoro forzato o minorile. Infine, tra i settori di attività sensibili sotto il profilo ESG, il settore della produzione e commercio di armamenti è oggetto di apposita regolamentazione interna, che prevede l'espresso divieto di porre in essere ogni tipo di attività bancaria e/o di finanziamento connessa con la produzione e/o la commercializzazione di armi controverse e/o bandite da trattati internazionali.

Tra le oil major è riscontrabile un crescente ricorso alla creazione di joint venture relative al settore upstream, soprattutto in Africa e Medio Oriente. I partecipanti a queste joint venture si spartiscono oneri e utili della nuova società - di cui restano principali azionisti – e allo stesso tempo possono 'eliminare' carbon asset dal proprio portafoglio.

25. Qual è il posizionamento di Intesa Sanpaolo nei confronti di neocostituite joint venture operative nel settore upstream? Il gruppo non ritiene che il crescente ricorso a questo strumento costituisca una pratica di greenwashing e offsetting da parte delle compagnie petrolifere, che sulla carta 'eliminano' carbon asset dal proprio portafoglio nonostante ne siano comunque proprietarie?

Le società /gruppi operanti nel settore upstream, anche in caso di costituzione di nuove società veicolo verso cui conferire asset, vengono valutate in base alle policy della Banca, in particolare per quanto riguarda le limitazioni previste per l'unconventional oil, ed in relazione agli obiettivi di transizione che Intesa Sanpaolo ha dichiarato nel Piano Industriale, che prevedono uno specifico target emissivo delle esposizioni verso i gruppi operanti nell'estrazione/produzione di oil&gas.

26. Intesa Sanpaolo ritiene di dover escludere la possibilità di finanziare questo tipo di joint venture tramite general/corporate financing?

Si veda risposta a domanda precedente.

Il Permian Basin, al confine tra gli Stati Uniti e il Messico, è una delle aree del mondo dove si producono più petrolio e gas, in gran parte attraverso l'utilizzo di pratiche ultra-invasive come la fratturazione idraulica o la trivellazione orizzontale. Si stima che, fra il 2020 e il 2050, la combustione di tutte le riserve di petrolio e gas del Permian Basin possa produrre l'emissione di 46 miliardi di tonnellate di CO2. Una 'bomba climatica', appunto. In prima fila nella produzione e nel trasporto di petrolio e gas del Permian Basin, nonché di società che operano impianti di liquefazione dello shale gas estratto nell'area e che poi viene trasportato in Europa, ci sono molte società che beneficiano di operazioni creditizie e investimenti da parte di Intesa Sanpaolo. Nelle regole per l'operatività creditizia nel settore oil&gas non-convenzionale, il gruppo afferma che "non incrementerà la propria esposizione relativa a prodotti e servizi finanziari non finalizzati verso aziende aventi significativi ricavi da risorse non convenzionali" e che "si impegna a chiudere entro il 2030 le proprie esposizioni collegate a risorse non convenzionali".

27. Intesa Sanpaolo può chiarire a quanto ammonta attualmente la sua complessiva esposizione verso aziende aventi significativi ricavi da risorse non convenzionali, e in particolare quelle con significativi ricavi da shale/tight oil&gas?

Al 31 dicembre 2021 Intesa Sanpaolo aveva un'esposizione immateriale verso le aziende che hanno ricavi significativi ottenuti utilizzando la fratturazione idraulica, le miniere a cielo aperto, la produzione in situ quali tecniche di estrazione di risorse non convenzionali (shale oil & gas, tar sands, tight oil&gas).

28. Il gruppo può chiarire in termini numerici le soglie relative al generico 'significativi ricavi da risorse non convenzionali'?

La valutazione delle soglie avviene nell'ambito dei processi gestionali di valutazione delle operazioni e considera il contributo dell'attività di upstream rispetto al complesso delle attività svolte.

29. Intesa Sanpaolo può chiarire in maniera dettagliata il percorso che porterà a chiudere la propria esposizione collegate a risorse non convenziali entro il 2030? Il gruppo intende diminuire annualmente e rendere pubblica questa esposizione, partendo da quella alla data di entrata in vigore della policy?

La policy unconventional oil and gas stabilisce il phase out dalle esposizioni collegate a risorse non convenzionali entro il 2030 nell'ambito dei più ampi obiettivi del Piano Industriale che prevedono uno specifico target emissivo per le società operanti nell'upstream. L'azzeramento delle esposizioni sulle controparti che operano nelle risorse non convenzionali è parte di questa strategia che viene attuata attraverso specifiche politiche creditizie e meccanismi di controllo integrati nell'ambito del credit framework. Inoltre al 31 dicembre 2021 Intesa Sanpaolo aveva

un'esposizione immateriale verso le aziende che hanno ricavi significativi ottenuti utilizzando la fratturazione idraulica, le miniere a cielo aperto, la produzione in situ quali tecniche di estrazione di risorse non convenzionali (shale oil & gas, tar sands, tight oil&gas).

30. Quando Intesa Sanpaolo deciderà di estendere queste limitazioni anche agli asset gestiti per conto di terzi e agli investimenti del gruppo?

Le Politiche di Sostenibilità di Eurizon Capital SGR, Fideuram ISPB Asset Management SGR e Fideuram Asset Management Ireland prevedono l'applicazione di esclusioni o restrizioni all'investimento su emittenti che derivano almeno il 25% del fatturato da attività estrattive o di produzione di energia elettrica collegate al carbone termico. Inoltre, il 1° novembre 2021 le tre società del Gruppo hanno aderito alla Net Zero Asset Managers Initiative, confermando il proprio impegno per combattere il cambiamento climatico e perseguire l'obiettivo di raggiungere la neutralità di gas serra su base netta entro il 2050. In virtù dell'adesione, in particolare, Eurizon Capital SGR ha introdotto un ulteriore criterio di esclusione o restrizione che riguarda le società che derivano almeno il 10% del fatturato da attività di estrazione di oil & gas attraverso lo sfruttamento delle sabbie bituminose (cd. oil sands). Per gli emittenti con un'esposizione al settore del carbone termico e dello sfruttamento delle sabbie bituminose inferiore alle soglie previste vengono attivati specifici processi di escalation che determinano restrizioni e/o esclusioni rispetto all'Universo di Investimento dei singoli patrimoni gestiti; qualora al termine del processo di escalation non vengano riscontrati effetti positivi quali, ad esempio, la definizione di piani di "phase out" dai settori del carbone termico e dello sfruttamento delle sabbie bituminose, Eurizon Capital SGR valuta se prolungare il periodo di monitoraggio o avviare il processo di disinvestimento dai patrimoni gestiti.

31. Perché il gruppo Intesa Sanpaolo presenta policy relative all'esposizione al settore dei combustibili fossili diverse a seconda dei differenti ambiti di operatività – e di conseguenza controllate del gruppo (es. Eurizon)? Non pensa che questo possa frammentare e, di conseguenza, indebolire gli impegni sul clima del gruppo?

L'impegno al contrasto del cambiamento climatico è centrale nella strategia del Gruppo nel suo complesso. Un passaggio significativo del Gruppo in tale ambito è rappresentato dalla formalizzazione dell'impegno all'obiettivo di zero emissioni nette entro il 2050, attraverso l'adesione alle alleanze Net-Zero Banking Alliance (NZBA), Net Zero Asset Managers Initiative (NZAMI), Net-Zero Asset Owner Alliance (NZOA) e Net-Zero Insurance Alliance (NZIA). La strategia climatica del Gruppo è univoca e la stretta collaborazione tra le Società di Gestione del Risparmio del Gruppo è determinata anche da obiettivi comuni in virtù dell'adesione a NZAMI. Inoltre, Eurizon Capital SGR e Fideuram ISPB Asset Management SGR sono state le prime e attualmente le uniche Società di Gestione del Risparmio italiane ad aver sottoscritto la NZAMI. Le rispettive Politiche di Sostenibilità sono periodicamente valutate al fine di recepire i migliori standard internazionali ed integrare la sostenibilità all'interno del processo di investimento attraverso l'analisi, la selezione e il monitoraggio degli strumenti finanziari, ottemperando alla fiduciary duty nel miglior interesse dei propri clienti ed investitori. Infine, anche in considerazione dell'adesione a

NZAMI, Eurizon ha rafforzato la propria Politica di Sostenibilità, che contempla l'esclusione o restrizione dell'investimento su emittenti con un evidente coinvolgimento nel Carbone Termico e nello sfruttamento delle sabbie bituminose per l'estrazione di Oil & Gas. In tal senso, sono stabilite soglie di esclusione/restrizioni sulla base delle revenue generate dagli emittenti in tali attività. Per gli emittenti con un'esposizione al settore del carbone termico e dello sfruttamento delle sabbie bituminose inferiore alle soglie previste vengono attivati specifici processi di escalation, nell'ambito delle attività di azionariato attivo, che determinano restrizioni e/o esclusioni rispetto all'Universo di Investimento dei singoli patrimoni gestiti.

Estendendosi per 1.443 chilometri, se realizzato l'East African Crude Oil Pipeline (EACOP) sarebbe l'oleodotto riscaldato più lungo del mondo, e taglierebbe in due l'Uganda e la Tanzania, partendo dal distretto di Hoima e terminando la sua corsa nel porto di Tanga, sull'Oceano indiano. La costruzione dell'oleodotto rischia di compromettere le risorse idriche e le zone umide di Uganda e Tanzania, compreso il bacino del Lago Vittoria, da cui dipendono oltre 40 milioni di persone per l'acqua potabile e la produzione di cibo. L'oleodotto attraverserebbe numerose aree sensibili dal punto di vista della biodiversità, con il rischio di degradare significativamente riserve naturali cruciali per la conservazione di specie animali minacciate. Oltre ai gravi impatti associati al progetto, le emissioni derivanti dalla combustione del petrolio che verrebbe trasportato da EACOP sono stimate in almeno 34 milioni di tonnellate di CO2 all'anno, equivalenti all'8% delle emissioni annuali dell'Italia. Inoltre, la situazione per la società civile ugandese, specialmente coloro che assistono le comunità colpite dal progetto, è peggiorata significativamente. Nell'ottobre 2021 si sono verificati diversi casi di arresti e vessazioni giudiziarie. Ad oggi, 15 banche – tra cui UniCredit, BNP Paribas e HSBC (https://www.stopeacop.net/bankschecklist) – e 6 compagnie assicurative (https://www.stopeacop.net/insurers-checklist), hanno affermato pubblicamente di non erogare finanziamenti finalizzati (project finance, project related corporate finance, acquisition finance) per l'oleodotto EACOP.

32. Intesa Sanpaolo può chiarire pubblicamente, come già fatto da tante altre istituzioni finanziarie, se abbia intenzione di erogare un finanziamento finalizzato (project finance, project related corporate finance, acquisition finance) per l'oleodotto EACOP?

La Banca non rilascia informazioni su singole controparti/operazioni.

Nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2021, Intesa Sanpaolo afferma di aver "definito, all'interno del Piano d'Impresa 2022-2025, obiettivi di riduzione delle emissioni al 2030 allineati al net zero per i settori dell'oil&gas, della produzione di energia, dell'automotive e dell'estrazione del carbone. Questi settori rappresentano più del 60% delle emissioni finanziate del portafoglio di aziende non finanziarie nei settori indicati dalla NZBA" (Net Zero Banking Alliance). Inoltre, il gruppo punta all'obiettivo di "zero emissioni nette entro il 2050". In tempi recenti, nel mondo della finanza, delle compagnie petrolifere, delle società energetiche e delle infrastrutture energetiche è riscontrabile un fervente dibattito in relazione al tema del net zero, cioè l'azzeramento delle emissioni di CO2 prodotte in maniera diretta e indiretta. Tuttavia, è altresì riscontrabile la preoccupante tendenza di porre eccessiva enfasi al "net", in quanto risultato a somma zero tra emissioni di CO2 prodotte in maniera diretta e indiretta e la loro supposta compensazione, attraverso operazioni di assorbimento e/o riduzione di CO2. Ad esempio, tra queste operazioni vi è la piantumazione di nuovi alberi o la conservazione di aree forestali, mentre si continua ad espandere il settore dei combustibili fossili e, sul lato finanziario, a supportare l'espansione di questo business. In occasione dell'Assembla degli azionisti 2021, Intesa Sanpaolo ha risposto a una domanda posta dall'azionista ReCommon sul tema, affermando che "Intesa Sanpaolo non ha incluso politiche di compensazione delle emissioni nella sua strategia legata al cambiamento climatico". Tuttavia, nel Piano d'Impresa 2022-25 il gruppo afferma di voler piantare "oltre 100 milioni di alberi piantati direttamente o tramite finanziamenti alla clientela". In ultimo, istituti di credito del calibro di Morgan Chase e Barclays stanno implementando un percorso di rendicontazione delle emissioni finanzate, allargando così il cosiddetto Scop 3 (emissioni indirette), con l'obiettivo di riportare pubblicamente l'impatto sul clima del proprio portafoglio. I membri della Net Zero Asset Owner Alliance già rendicontano le emissioni di CO2 associate ai propri investimenti.

33. Quando Intesa Sanpaolo riporterà pubblicamente le emissioni finanziate?

Nel Piano di Impresa 2022-2025 sono stati già definiti gli obiettivi di riduzione entro il 2030 per le emissioni relative finanziate nei settori prioritari ad alta emissione, che rappresentano oltre il 60% delle emissioni finanziate del portafoglio delle aziende non finanziarie nei settori identificati dalla NZBA. La rendicontazione delle emissioni progredirà in conformità con le linee guida della NZBA.

34. In caso di difficoltà nel reporting delle emissioni associate dalle operazioni creditizie, perché non inizia a riportare quelle associate agli investimenti dal momento che esiste una metodologia consolidata e già utilizzata da varie istituzioni finanziarie?

Intesa Sanpaolo, con il Piano di Impresa 2022-2025, intende raggiungere l'obiettivo di zero emissioni nette, entro il 2030 per le proprie emissioni ed entro il 2050 per i portafogli prestiti e

investimenti e per l'Asset management e l'attività assicurativa, nel quadro dell'adesione del Gruppo, nell'ultimo trimestre 2021, alla Net Zero Banking Alliance (NZBA), alla Net Zero Assets Managers Initiative (NZAMI), nonché alla Net Zero Assets Owner Alliance (NZAOA) e alla Net Zero Insurance Alliance (NZIA). La rendicontazione delle emissioni progredirà in conformità con le linee guida delle diverse iniziative Net Zero.

35. Intesa Sanpaolo può confermare che la piantumazione di oltre 100 milioni di alberi non sarà utilizzata per compensare il calcolo delle emissioni finanziate legate al settore dei combustibili fossili?

L'importanza del cambiamento climatico si riflette anche nella protezione e ripristino del "capitale naturale". In tale ottica, il Piano di Impresa 2022-2025 prevede l'impegno di Intesa Sanpaolo ad adottare una specifica policy sulla biodiversità e piantare 100 milioni di alberi direttamente e attraverso dei finanziamenti dedicati a favore dei clienti.

36. Intesa Sanpaolo può confermare che non finanzierà progetti di piantumazione realizzati da società dei combustibili fossili?

La concessione dei finanziamenti al settore dei combustibili fossili, annoverato tra i settori sensibili ESG, è soggetta alle regole interne applicabili.

Nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2021, Intesa Sanpaolo riporta che "il Gruppo ha messo a disposizione un importo complessivo di oltre 400 miliardi di euro in termini di nuovi finanziamenti a medio-lungo termine per imprese e famiglie nel periodo 2021-2026, in concomitanza con l'avvio del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza per l'Italia (PNRR). Inoltre "Intesa Sanpaolo ha annunciato la disponibilità di 76 miliardi di euro a sostegno della Green e Circular Economy e della transizione ecologica".

37. Il gruppo ha individuato una ripartizione tra settori dei 76 miliardi di euro a sostegno della Green e Circular Economy e della transizione ecologica? Se sì, quale ripartizione e con quali criteri?

I 76 miliardi di crediti saranno erogati a sostegno della Green e della Circular Economy in allineamento con le missioni identificate nel PNRR. Tra le erogazioni, 8 miliardi saranno dedicati alla Circular Economy.

38. Intesa Sanpaolo si è dotata di criteri ESG per orientare i finanziamenti ai progetti inseriti nel PNRR?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo adotta da tempo criteri ESG nella valutazione e concessione di finanziamenti, ulteriormente rafforzati nel corso del 2021 con la mappatura ESG dei settori di attività economica e con lo sviluppo di uno scoring ESG di controparte, che vanno ad aggiungersi a policy dedicate per specifici settori di attività economica. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

italiano (PNRR) prevede un pacchetto di investimenti, da realizzare entro il 2026, sostanziati in un insieme di progetti che puntano a rafforzare la crescita del Paese; Intesa Sanpaolo, a supporto dell'economia italiana e per tutta la durata del PNRR, ha previsto un plafond di oltre 400 miliardi di euro per finanziamenti dedicati, di cui 76 dedicati alla Green e Circular Economy, che saranno valutati anche in accordo con i criteri ESG di cui sopra.

39. In caso contrario, vista l'importanza strategica del PNRR per facilitare la transizione ecologica dell'Italia, il gruppo non ritiene di doversi dotare di una policy pubblica apposita, con i criteri di esclusione per i progetti del PNRR in contrasto con il rispetto dell'ambiente e l'obiettivo di contenere il riscaldamento globale?

Si veda risposta alla domanda precedente.

INTESA SANPAOLO

Assemblea 29 aprile 2022

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista Tommaso Marino
18 aprile 2022

Complimenti dott. Messina, il 2021 è stato un anno ricchissimo per la S.V., perché Ella è riuscita a guadagnare circa 8 milioni di euro grazie a compensi fissi e incentivi (quelli di maggior peso) e a breve guadagnerà anche con l'annullamento di oltre 2 milioni di azioni (il quale farà crescere in Borsa il valore delle rimanenti), considerando che Ella è anche un azionista di rilievo, grazie alle azioni che ogni anno Le doniamo. A fronte di guadagni complessivi per circa 8 milioni di euro (carta canta), sommessamente Le chiedo se non intenda rinunciare a una parte delle sue consistenti entrate in favore degli ucraini, costretti a lasciare il loro Paese o a morirci di fame. Dando una mano, comunque potrà godersi tanti soldi dott. Messina, da non sapere come spenderli. Le Chiedo troppo? Al fine d'agevolare il Suo buon cuore, produco qui di seguito una lodevole iniziativa pubblicata dal Sole 24 Ore: https://www.ilsole24ore.com/art/aiutiamo-gruppo-24-ore-l-ucraina-AECwVgHB

Si rimanda alla risposta fornita alla successiva domanda su come il Gruppo Intesa Sanpaolo si sta adoperando per l'emergenza Ucraina.

Con riferimento al punto uno all'ordine del giorno (parte straordinaria), nella relazione si scrive, testuale, di "assenza del valore nominale dell'azione". Ma il valore nominale è insito nel titolo dell'azione, per legge al più si può omettere d'indicarlo ma comunque ci dev'essere. Intesa ha omesso d'indicarlo o il titolo è del tutto sprovvisto di tale valore?

Come noto, l'Assemblea degli azionisti di Intesa Sanpaolo del 27 aprile 2018, in occasione dell'approvazione dell'operazione di conversione obbligatoria delle azioni di risparmio in azioni ordinarie, ha contestualmente approvato l'eliminazione in Statuto dell'indicazione del valore nominale unitario delle azioni Intesa Sanpaolo. Ciò al fine di agevolare l'operazione di conversione e più in generale le operazioni sul capitale. Le disposizioni normative che si riferiscono al valore nominale delle azioni si applicano "con riguardo al loro numero in rapporto al totale delle azioni emesse" dalla Società, vale a dire facendo riferimento al loro c.d. "valore nominale implicito".

Vorrei conoscere i complessivi contributi pubblici a fondo perduto percepiti dal Gruppo Intesa nel 2021 e loro suddivisione, nonché quanti di essi siano stati a tutt'oggi utilizzati.

La disciplina di trasparenza delle erogazioni pubbliche contenuta nell'articolo 1, commi 125-129 della legge n. 124/2017 prevede l'indicazione in bilancio di informazioni relative a sovvenzioni, sussidi, vantaggi, contributi o aiuti, in denaro o in natura, "non aventi carattere generale e privi di natura corrispettiva, retributiva o risarcitoria", effettivamente erogati dalle pubbliche amministrazioni nonché dai soggetti di cui all'articolo 2-bis del decreto legislativo n. 33/2013. Oggetto dell'obbligo di trasparenza sono le attribuzioni di vantaggi economici derivanti da un rapporto bilaterale tra un soggetto pubblico e uno specifico beneficiario. Sono espressamente

escluse le somme percepite dall'impresa a titolo di corrispettivo per una prestazione svolta o a titolo di retribuzione per un incarico ricevuto oppure dovute a fine risarcitori. Sono altresì esclusi i vantaggi economici ricevuti in applicazione di un regime generale, quali ad esempio agevolazioni fiscali o contributi accessibili a tutti i soggetti che soddisfano determinate condizioni. In considerazione di quanto sopra, nell'esercizio 2021 non risultano per le Società italiane del Gruppo Intesa Sanpaolo fattispecie da segnalare. Per completezza informativa, si rinvia anche al Registro Nazionale degli Aiuti di Stato, pubblicamente consultabile sul relativo sito internet, nel quale sono pubblicate le misure di Aiuto e i relativi Aiuti individuali concessi e registrati nel sistema dai Soggetti gestori, ancorché per le società italiane del Gruppo le fattispecie ivi indicate per l'anno 2021 non rappresentino, alla luce di quanto sopra, oggetto degli obblighi di trasparenza in bilancio di cui ai commi 125 e 125-bis.

Quali sanzioni internazionali abbiamo subito in quanto Gruppo Intesa?

A livello internazionale, si segnala per rilevanza la sanzione di 650.000 dollari irrogata dalla Financial Industry Regulatory Authority al broker dealer statunitense Intesa Sanpaolo IMI Securities, a conclusione delle verifiche sull'operatività degli anni 2015-2018, che avevano individuato carenze nei presidi di Antiriciclaggio e nei controlli sulle comunicazioni elettroniche. Si segnalano altresì le sanzioni per complessivi 171.000 euro relative alla controllata CIB, irrogate dalla Banca Centrale ungherese a seguito di ispezioni condotte in materia di rendicontazione alla clientela e di conformità ai requisiti normativi locali in ambito Antiriciclaggio.

Il Ministero dell'Economia per quanto e cosa ha sanzionato il Gruppo Intesa?

Nel 2021 sono state applicate n. 84 sanzioni dal Ministero Economia e Finanze per tot. € 328.342. Le sanzioni sono state emesse contro dipendenti quali autori della violazione e contro la Banca in qualità di obbligata in solido. In particolare si tratta di: • n. 64 sanzioni per complessivi € 294.742 per violazioni del D.Lgs. 231/2007 • n. 20 sanzioni per complessivi € 33.600 per mancata ritardata segnalazione di banconote di sospetta falsità ex D. Lgs. 262/2006 e DM 28/4/2016.

Perché dalla dichiarazione agli atti del dott. Messina, a parte il ruolo di AD, non sembrano comparire i suoi attuali incarichi né quelli ricoperti nei suoi trascorsi?

Come indicato nella documentazione disponibile sul sito internet della Banca, il dottor Messina non ricopre alcun incarico in altre società. Attualmente è membro del Comitato Esecutivo di ABI – Associazione Bancaria Italiana e Consigliere di Amministrazione presso l'Università Bocconi.

Il dott. Franco Dalla Sega, quale membro dell'Organismo di Vigilanza, controlla se stesso in quanto anche presidente di Bancomat S.p.A.? Non si è in presenza di un conflitto d'interessi?

Bancomat S.p.A. non è una società controllata da Intesa Sanpaolo S.p.A. e non appartiene conseguentemente al Gruppo Intesa Sanpaolo. I membri dell'Organismo di Vigilanza di Intesa Sanpaolo, ivi compreso il Prof. Dalla Sega, sono regolarmente in possesso dei requisiti di eleggibilità previsti dalla normativa vigente e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Banca.

Ma scusate, ha senso sovraccaricare il dott. Dalla Sega anche con tanti compiti, visto che ne ha altri che sicuramente gli pesano? A conferma, V'invito a considerare una sua presenza nel predetto organismo pari al 91%, contro il 100% degli altri componenti. Rammento che il dott. Dalla Sega, oltre ad essere presidente di Bancomat spa, dal link che segue risulta essere, tra l'altro, anche consigliere d'amministrazione F2i SGR S.p.A., nonché dottore commercialista iscritto all'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Milano; revisore legale, iscritto al Registro dei Revisori legali dei conti, n.69268, D.M. 29/4/96, G.U. n. 37bis del 7/5/96; iscritto all'Albo dei Consulenti Tecnici (CTU – n°9369 sezione Civile) presso il Tribunale di Milano; componente del Comitato scientifico della Scuola di Alta Formazione dei dottori commercialisti ed esperti contabili di Milano e del Comitato scientifico della Rivista dei dottori commercialisti (https://www.salonedeipagamenti.com/relators/franco-dalla-sega). Per non dire che il prof. Dalla Sega svolge anche il ruolo di professore associato presso l'Università Cattolica di Milano, con vari incarichi al Suo interno. Ma come fa questo signore a occuparsi di tutte queste cose, se a me, appassionato di economia, quasi non bastano i we per scrivere le domande pre-assembleari? Ma siete sicuri che valutiate bene gl'incarichi di chi opera all'interno del Gruppo?

I membri dell'Organismo di Vigilanza di Intesa Sanpaolo, ivi compreso il Prof. Dalla Sega, sono regolarmente in possesso dei requisiti di eleggibilità previsti dalla normativa vigente e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Banca. La compatibilità dell'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza di Intesa Sanpaolo con gli ulteriori incarichi e attività svolte dal Prof. Dalla Sega è pienamente attestata dall'elevata percentuale di partecipazione alle riunioni dell'Organismo (10 riunioni su 11 nel 2021), come indicato nella Relazione sul governo societario e assetti proprietari approvata dal Consiglio di Amministrazione il 1° marzo 2022.

Chi sono gli altri componenti di Bancomat S.p.A.?

I Consiglieri di Bancomat S.p.A. designati da Intesa Sanpaolo sono Stefano Barrese, Stefano Favale, Andrea Lecce, Raffaella Mastrofilippo. Altri esponenti sono espressione di altri soci.

La Banca che controlliamo in Russia continua ad operare? Perché non ne abbiamo rescisso i rapporti? Che tipo di policy stiamo seguendo in Russia, di fronte al mondo che ci guarda? Vogliamo prendere atto, una volta tanto, che vi sono principi su cui non si transige, anche più importanti dell'economia? Unicredit, interpellata nelle pre-assembleari con tematiche dello stesso tenore, ha risposto che sta valutando. Ebbene, seguendo questo criterio, gli U.S.A. e l'Europa non avrebbero dovuto muovere un dito a difesa dell'Ucraina e perciò stesso dell'Europa e quindi dell'Italia! Non sembra esserci ancora la percezione che la Russia, allo stato dei fatti, non sia un Paese amico, tant'è che ha causato una grave crisi economica che inevitabilmente tenderà ad estendersi. La Russia ha minacciato i nostri parlamentari e non vengano a raccontarci che il problema sia la NATO, l'organismo che, insieme agli USA, ci tutela da decenni. Parliamo piuttosto del fatto che ci sia un chiaro interesse Russo per i ricchi giacimenti di minerali in Dombass. Non abbiamo nulla contro il popolo russo ma non è pensabile sia accettabile l'aggressione ordita dal regime che lo governa. Lasciare strutture che producono in Russia beni e servizi, equivale ad appoggiare il regime russo, perché continueremo a pagare tasse che serviranno a finanziare la guerra in atto e che potrebbe perciò stesso durare anni, provocando altri morti e pregiudicando l'economia europea e mondiale. Dott. Messina, è d'accordo che il Gruppo debba disfarsi di ogni bene con sede in Russia, senza se e senza ma?

La Banca ha reso nota l'esposizione a Russia e Ucraina con un comunicato stampa emesso e pubblicato sul sito internet il 16 marzo scorso. La presenza del Gruppo Intesa Sanpaolo in Russia è in fase di revisione strategica, come già in precedenza comunicato.

Ci stiamo adoperando per l'emergenza Ucraina? Come e con quali stanziamenti?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo si sta adoperando per l'emergenza Ucraina a due livelli: a supporto dei dipendenti del Gruppo che lavorano in Ucraina e, più in generale, per l'intera popolazione del Paese. Il Gruppo Intesa Sanpaolo sta attualmente ospitando un totale di 92 nuclei familiari di dipendenti Pravex Bank (in 11 casi il collega non fa parte delle persone ospitate) per un totale di 268 persone, per lo più provenienti dalle zone Est dell'Ucraina e dalla capitale Kiev - costrette a lasciare il loro paese a causa della guerra. Più in dettaglio, 27 nuclei familiari (per complessive 83 persone) sono ospitati presso le nostre controllate in Slovacchia (17 nuclei), Moldova (4 nuclei), Romania (3 nuclei) e Ungheria (3 nuclei); in Italia abbiamo accolto complessivamente 65 nuclei familiari per un totale di 185 persone, così suddivise: 47 nuclei (140 persone) sono ospitate in appartamenti di proprietà del Gruppo e altre strutture residenziali di Bergamo e del vicino comune di San Pellegrino, mentre ulteriori 18 famiglie (45 persone) sono temporaneamente accolte a Sacrofano/Roma in attesa di una successiva collocazione sulla piazza di Bergamo. Tra le persone che sono al momento in assistenza presso le nostre sussidiarie estere, 39 (12 nuclei familiari) hanno espresso la disponibilità a venire in Italia e saranno ivi ospitate a partire dalla prima metà di maggio. Poiché oltre il 75% dei 780 dipendenti Pravex Bank è rappresentato da donne e i colleghi uomini non possono lasciare il Paese a causa della legge marziale, in Italia è accolto

prevalentemente personale femminile con al seguito figli e famiglie. Oltre all'ospitalità, Intesa Sanpaolo garantisce ai colleghi di Pravex anche i principali servizi e le basilari necessità economiche tramite il riconoscimento, ad esempio, di una mensilità aggiuntiva di retribuzione e un anticipo di tre mensilità per sostenerli in questo momento drammatico. Inoltre, per venire incontro alle prime necessità dei colleghi che devono lasciare l'Ucraina, la Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus ha deliberato un intervento specifico, in particolare a beneficio dei nuclei famigliari con figli minorenni. L'accoglienza dei colleghi ucraini si aggiunge alla donazione di €10 milioni che Intesa Sanpaolo ha devoluto a sostegno di misure di solidarietà e accoglienza verso l'intera popolazione dell'Ucraina, i cui primi destinatari sono UNHCR e Caritas Italiana. Nell'accordo di Intesa Sanpaolo con UNHCR per l'emergenza Ucraina, i fondi raccolti a favore di UNHCR - Agenzia ONU per i Rifugiati - serviranno a far fronte all'emergenza umanitaria in corso in Ucraina sostenendo il lavoro di UNCHR in tutte le regioni del Paese e nei Paesi confinanti. Nell'accordo di Intesa Sanpaolo con Caritas Italiana per l'emergenza Ucraina, il progetto "A.P.R.I. Accogliere Promuovere Proteggere Integrare i Profughi Ucraini in Italia" con la Caritas Italiana, mira a supportare la rete delle Caritas diocesane nell'accoglienza emergenziale dei profughi ucraini su tutto il territorio nazionale che vanno dalla prima accoglienza, attraverso il coordinamento delle diocesi, alle attività di integrazione per rafforzare percorsi di inclusione socio-economica dei beneficiari non solo in una prospettiva emergenziale ma anche di medio e lungo termine. Inoltre, Intesa Sanpaolo ha rafforzato il sostegno verso l'Ucraina mettendo la propria piattaforma digitale ForFunding a disposizione di UNHCR per avviare una raccolta fondi tra cittadini e imprese che vogliono dare il loro contributo a questa crisi umanitaria, con un intervento della Banca che per ogni donazione effettuata raddoppierà l'importo donato. Infine, Intesa Sanpaolo ha siglato un accordo con le organizzazioni sindacali per mettere rapidamente a disposizione permessi retribuiti alle persone del Gruppo che intendano accogliere cittadini ucraini in Italia, inclusi colleghe e colleghi della banca ucraina Pravex, o che siano impegnati in iniziative di volontariato svolte fuori dai confini nazionali attraverso ONG o enti non profit con finalità umanitarie e sociali.

Quali sono le nostre esposizioni in Cina, India, Russia e Bielorussia? Quali entità abbiamo in quei paesi o stiamo finanziando e per quali importi?

La distribuzione geografica delle esposizioni di Intesa Sanpaolo è disponibile sul sito internet nel documento Terzo Pilastro di Basilea 3 ("Pillar 3") al 31 dicembre 2021 e per i principali Paesi anche nella presentazione dei risultati 2021. Inoltre, la Banca ha reso nota l'esposizione a Russia e Ucraina con un comunicato stampa emesso e pubblicato sul sito internet il 16 marzo scorso.

Chi sono gli amministratori di Gruppo che si sono astenuti e per cosa?

Gli amministratori si astengono dalle deliberazioni in cui abbiano un interesse in conflitto, per conto proprio o di terzi In linea con quanto disposto dall'art. 2391 c.c. e dall'art. 53, comma 4, TUB e con la regolamentazione interna.

In Fideuram e sue controllate, a tutt'oggi quanti sono i consulenti finanziari sanzionati dall'OCF, ovvero Albo dei Consulenti Finanziari?

Su oltre 5.500 consulenti finanziari delle Reti Fideuram, San Paolo Invest e IW Private sono circa lo 0,25% i consulenti finanziari che risultano essere stati sanzionati dall'OCF dal 1/1/2021 al 31/3/2022.

Qual è il tempo medio della chiusura del conto corrente, dopo la richiesta della clientela?

Il tempo medio di chiusura del conto corrente registrato nel 2021 è pari a 3,40 gg per i clienti consumatori e a 3,70 gg per i clienti non consumatori (fonte dati Intesa Sanpaolo). In generale il Cliente può richiedere la chiusura del conto in qualsiasi momento tramite comunicazione scritta: a) consegnata personalmente alla Banca / gestore; b) inviata alla Banca tramite posta; c) se il cliente è un consumatore, inviata alla Banca tramite un'altra Banca presso cui si intende trasferire il saldo del conto di cui si chiede la chiusura. Se la comunicazione di recesso dal conto è inviata alla Banca con quest'ultima modalità, la chiusura del conto avviene secondo la normativa vigente sul trasferimento dei servizi di pagamento. Quando il cliente chiede la chiusura del conto con comunicazione consegnata alla Banca o inviata tramite posta, Intesa Sanpaolo si impegna ad effettuarla entro i seguenti termini: • 3 giorni lavorativi (5 per Fideuram), se al conto non sono collegati altri rapporti o servizi; • 12 giorni lavorativi, se al conto sono collegati altri rapporti o servizi. Il termine tuttavia subordinato al fatto che il Cliente restituisca le carte di pagamento collegate al conto e fornisca le istruzioni per definire i rapporti o servizi collegati. Il termine può tuttavia essere superato se, per la definizione di alcuni rapporti o servizi, la Banca deve acquisire dati da soggetti terzi (es. Deposito di titoli a custodia e amministrazione con quote di OICR). Intesa Sanpaolo già da diversi anni non prevede spese per il cliente per l'estinzione del c/c e garantisce la massima trasparenza di informazioni pubblicando anche nei Fogli Informativi i tempi massimi di chiusura del rapporto contrattuale.

Fideuram, intesa anche come Iwbank, ora fusa alla prima, quanti conti correnti ha ancora aperti, rispetto alla clientela che le abbia chiesto di chiuderli?

IW Bank aveva circa 150.000 clienti e sono complessivamente pervenute, pre e post fusione, richieste di chiusura rapporti per circa il 1,5% della clientela; la migrazione informatica di IWBANK in Fideuram ha indotto un volume maggiore di richieste, come tipicamente accade nelle operazioni di integrazione e in taluni casi si sono generati dei ritardi a cui si è fatto fronte tramite la costituzione di una apposita task force.

Qual è il tempo medio inutilmente trascorso, circa richieste di chiusura di conti correnti rimasti aperti?

Per quanto riguarda la clientela Fideuram non sono presenti ritardi nell'evasione di richieste di chiusura conto mentre alcuni ritardi si sono registrati per la clientela ex IW Bank; a seguito del

positivo completamento della migrazione avvenuta in data 14/02/2022 Fideuram ha preso in carico la gestione dei reclami e sta gestendo tutte le richieste della clientela. Si fa inoltre rinvio alla risposta fornita alla precedente domanda in merito al tempo medio di chiusura del conto corrente.

Il Gruppo Intesa da chi percepisce contributi anche sulla base dei propri conti correnti?

La disciplina di trasparenza delle erogazioni pubbliche contenuta nell'articolo 1, commi 125-129 della legge n. 124/2017 prevede l'indicazione in bilancio di informazioni relative a sovvenzioni, sussidi, vantaggi, contributi o aiuti, in denaro o in natura, "non aventi carattere generale e privi di natura corrispettiva, retributiva o risarcitoria", effettivamente erogati dalle pubbliche amministrazioni nonché dai soggetti di cui all'articolo 2-bis del decreto legislativo n. 33/2013. Oggetto dell'obbligo di trasparenza sono le attribuzioni di vantaggi economici derivanti da un rapporto bilaterale tra un soggetto pubblico e uno specifico beneficiario. Sono espressamente escluse le somme percepite dall'impresa a titolo di corrispettivo per una prestazione svolta o a titolo di retribuzione per un incarico ricevuto oppure dovute a fine risarcitori. Sono altresì esclusi i vantaggi economici ricevuti in applicazione di un regime generale, quali ad esempio agevolazioni fiscali o contributi accessibili a tutti i soggetti che soddisfano determinate condizioni. In considerazione di quanto sopra, nell'esercizio 2021 non risultano per le Società italiane del Gruppo Intesa Sanpaolo fattispecie da segnalare. Per completezza informativa, si rinvia anche al Registro Nazionale degli Aiuti di Stato, pubblicamente consultabile sul relativo sito internet, nel quale sono pubblicate le misure di Aiuto e i relativi Aiuti individuali concessi e registrati nel sistema dai Soggetti gestori, ancorché per le società italiane del Gruppo le fattispecie ivi indicate per l'anno 2021 non rappresentino, alla luce di quanto sopra, oggetto degli obblighi di trasparenza in bilancio di cui ai commi 125 e 125-bis.

Perché le domande 2021 dei consoci, poste in inglese, non sono state tradotte, visto che siamo in Italia?

Nel fascicolo contenente le domande pervenute alla Società prima dell'assemblea di aprile 2021 ex art. 127-ter TUF, allegato al verbale, sono riportati testualmente i quesiti proposti da tutti gli azionisti. Le risposte alle domande proposte in lingua inglese sono disponibili sia in inglese sia in italiano.

Anche lo scorso anno, con la domanda n. 17, domandavo a quanto ammontassero le spese di rappresentanza del dott. Messina. Raggirando la risposta mi avete replicato che esse rientrano nella policy aziendale. Ma io sapevo e so che la policy di Gruppo lo consente. Invero chiedevo a quanto ammontassero le spese di rappresentanza. Fate finta di non capire o anche quest'anno intendete dissimulare la reale entità di tale spese? Certo Consob molto probabilmente non effettua controlli sulle risposte che diate o (per meglio dire) non diate ma, come avrete intuito, trattasi di questione di principio.

La normativa, a cui ISP si attiene scupolosamente, disciplina gli oneri sostenuti dall'azienda a favore del CEO e, più in generale di consiglieri e dirigenti con responsabilità strategica, che devono essere puntualmente rendicontati nella "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti".

Con l'operazione Cattolica, Intesa ha ottenuto buoni risultati. Mediobanca ha contribuito a facilitarne l'acquisto? Come? Sono stati mai sottoscritti accordi con istituto di credito, riguardanti Unipol? Mediobanca come avrebbe orchestrato la vendita di Cattolica? Ecco quanto viene riportato in merito da un noto periodico: "Caltagirone cita l'acquisto di Cattolica Assicurazioni di due anni fa, che ha avuto come effetto secondario il via libera della compagnia veronese all'acquisto di Ubi da parte di Intesa Sanpaolo. Il più importante affare bancario degli ultimi anni che è stato orchestrato niente meno che da Mediobanca e ha portato vantaggi anche alla concorrenza di Generali, la Unipol di Carlo Cimbri, gran sodale del numero uno di Piazzetta Cuccia, Alberto Nagel". https://www.ilfattoquotidiano.it/2022/03/26/la-battaglia-per-le-generali-il-piano-di-caltagirone-stop-agli-affari-in-conflitto-dinteresse-con-mediobanca-senza-controlli/6537667/

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

Che tipo di rapporti intercorrono tra il Gruppo Intesa e membri del CDA del Gruppo Mediobanca e società ad essi collegate?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

Tommaso Carcos, ad di Fideuram, come motiva la circostanza che ancora la banca debba adeguare la direttiva Mifid II? Quali sono i motivi del ritardo?

Fideuram ISPB ha attivato nel 2016 uno specifico progetto di adeguamento alla Mifid II che ha consentito alla Banca di adeguarsi agli adempimenti normativi previsti da tale Direttiva senza ritardo rispetto al termine di entrata in vigore della stessa, avvenuto nel gennaio 2018.

Abbiamo la Direzione e il coordinamento di Fideuram? Quali sono le principali disposizioni che abbiamo date a Fideuram?

Intesa Sanpaolo esercita attività di direzione e coordinamento nei confronti delle società del Gruppo Bancario (inclusa Fideuram) ed emana disposizioni dirette ad assicurare unitarietà di indirizzo delle diverse componenti, anche per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalle Autorità di Vigilanza e nell'interesse della stabilità del medesimo. Il tutto affinché l'attività sia improntata a principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale e condotta nel rispetto delle normative applicabili. L'attività di Direzione e Coordinamento trova la sua disciplina sostanziale nel Regolamento di Gruppo al quale tutte le società controllate aderiscono e che prevede tra l'altro, per atti e decisioni di peculiare rilevanza, il preventivo benestare da parte dei competenti organi della Capogruppo.

Quali sono stati gli esiti delle ispezioni Consob su Fideuram?

Si veda la risposta alla successiva domanda in merito alle attività ispettive condotte su Fideuram.

Il Comitato del Controllo sulla Gestione che tipo di interventi ha realizzato su Fideuram?

Il Comitato, anche con il supporto delle competenti funzioni aziendali, ha posto in essere le attività di vigilanza nei confronti delle Società del Gruppo previste dalla normativa interna ed esterna. Con specifico riferimento a Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking, il Comitato ha incontrato il Collegio Sindacale della Controllata per un reciproco scambio di informazioni su tematiche considerate di interesse e per un focus sui principali punti di attenzione segnalati dalle Funzioni Aziendali di Controllo.

National Future Association e Federal Banking Agency. Quali sono stati gli esiti delle relative ispezioni?

Nel maggio 2021 la National Futures Association ha avviato l'esame periodico sulla conformità degli obblighi previsti dal Dodd Frank Act in capo a Intesa Sanpaolo in quanto Swap Dealer, i cui esiti sono stati formalizzati ad ottobre 2021; ad inizio novembre la Banca ha inviato la risposta all'Autorità presentando le azioni correttive che sono in corso di completamento; non è stata comminata alcuna sanzione. Sempre nel maggio 2021, è stato comunicato l'esito "satisfactory" a seguito della verifica annuale svolta nel 2020 presso la filiale di New York di Intesa Sanpaolo dal Federal Reserve Board di New York e dal Department of Financial Services dello Stato di New York.

A proposito di 4 esposti effettuati dalla clientela, in quali ambiti il Comitato di Controllo sulla Gestione ha suggerito dei miglioramenti? Sono stati recepiti?

Il Comitato ha chiesto alle competenti funzioni di svolgere le opportune verifiche in merito alle situazioni segnalate. Ha appurato che l'operato della Banca è stato corretto e ha suggerito - in

taluni casi - la pronta risoluzione di problematiche IT nonché l'adozione - quando possibile - di ulteriori iniziative volte a soddisfare le richieste dei segnalanti. Tutti i suggerimenti formulati sono stati prontamente posti in essere dalle strutture coinvolte.

Il Comitato del Controllo sulla Gestione quali conflitti d'interessi ha esaminato?

Il Comitato, ai sensi dell'art. 2391 c.c., ha ricevuto regolare informativa periodica delle situazioni di conflitti interesse degli amministratori, per conto proprio o di terzi, in determinate operazioni della Banca ed è stato altresì informato dell'avvenuta astensione degli stessi dall'assumere le inerenti deliberazioni, così come previsto dall'art. 53 comma 4 TUB.

Bankitalia quali criticità ha rilevate nella lettera trasmessa in merito a Fideuram? Perché a fronte di ciò nessun provvedimento è stato assunto nelle alte sfere? Costoro possono permettersi di gestire la Banca senza conseguenze rispetto alle criticità di cui siano causa diretta o indiretta?

Banca d'Italia, con comunicazione del 30 settembre 2021, ha formalizzato gli esiti degli accertamenti ispettivi svolti su Fideuram Asset Management SGR in tema di modello di business, gestione dei rischi ed affidabilità delle funzioni di controllo. L'accertamento si è concluso con risultanze "parzialmente favorevoli", in presenza di una solida situazione tecnica e di processi di gestione e controllo del "core business" nel complesso affidabili. In tale contesto, l'Autorità di vigilanza ha evidenziato alcune aree di miglioramento di carattere gestionale riferite, in particolare, all'assetto organizzativo e di controllo, il cui piano di mitigazione è stato trasmesso all'Autorità e vedrà la sua conclusione entro il prossimo giugno 2022.

Di cosa tratta "l'informativa in merito all'avvio di un accertamento ispettivo volto a verificare il rispetto della disciplina di trasparenza in materia di conti di pagamento offerti ai consumatori"? Chi ha condotto l'accertamento ispettivo?

Banca d'Italia, con comunicazione del 20 ottobre 2021, ha avviato un'ispezione volta a verificare il rispetto della disciplina in materia di 'Trasparenza delle condizioni contrattuali e dei rapporti con i clienti', con particolare riferimento ai conti di pagamento commercializzati alla clientela consumatrice. In tale contesto, l'Autorità di vigilanza ha effettuato accessi ispettivi in un limitato numero di filiali della Banca al fine di esaminare, fra l'altro, la normativa interna e le modalità operative che governano la produzione e la messa a disposizione della documentazione di trasparenza, il trasferimento dei servizi di pagamento e il collocamento del conto di base. Alla data del 21 aprile, Banca d'Italia non ha ancora formalizzato gli esiti dell'accertamento ispettivo.

Quali Ministeri hanno sanzionato il Gruppo Intesa, per quali importi e perché?

Si veda la risposta alla precedente domanda riguardante il Ministero dell'Economia.

"Quanto ai rapporti con la Consob, il Comitato ha esaminato gli esiti preliminari delle attività ispettive condotte su Fideuram-Intesa Sanpaolo Private Banking con riferimento (i) allo stato di adeguamento della MiFID II; (ii) ai controlli interni svolti sull'attività dei consulenti finanziari; (iii) alla segnalazione di operazioni sospette di costituire abusi di mercato". Ci dite dunque quali esiti abbia avuto tale esame?

Consob, con comunicazione del 7 gennaio 2021, ha avviato una verifica ispettiva su Fideuram ISPB, con riferimento: i) allo stato di adeguamento alla normativa di recepimento della MiFID II, riguardo alle procedure per la valutazione dell'adeguatezza delle operazioni ed agli assetti procedurali definiti in materia di product governance; ii) alla struttura ed il funzionamento dei controlli interni sull'attività dei consulenti finanziari e iii) alle procedure per la rilevazione e segnalazione di operazioni sospette di costituire abusi di mercato. La verifica ispettiva si è conclusa il 22 ottobre scorso e la formalizzazione del verbale ispettivo è attesa nel primo semestre del 2022.

In quale data si prevede di annullare le azioni in acquisto? Di quanto dovrebbe aumentare il titolo in Borsa quale conseguenza? E' stato fatto un calcolo? In cosa consiste l'utilità per gli azionisti, dal momento che comunque l'acquisto di azioni determina una diminuzione del patrimonio netto?

L'annullamento potrà essere eseguito anche con più atti in via frazionata, prima che sia stato acquistato il numero massimo di azioni autorizzato dall'Assemblea del 29 aprile 2022 in sede ordinaria al punto 4 a) all'ordine del giorno e comunque entro la data di stacco del dividendo relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022. La proposta di annullamento è coerente con le finalità dell'operazione di acquisto come rappresentata nella Relazione illustrativa concernente il suddetto punto 4 a) all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria. L'acquisto e il connesso annullamento di azioni proprie proposto sono subordinati all'ottenimento della relativa approvazione da parte dell'Autorità di Vigilanza. Lo scorso 4 febbraio, il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo ha approvato il Piano d'Impresa 2022-2025. Nell'ambito del Piano è stato indicato, in termini di obiettivo di creazione e distribuzione di valore sostenibile, un importo di più di 22 miliardi di euro da distribuire agli Azionisti per il periodo 2021-2025, di cui più di 6,6 miliardi di euro già nel 2022, includendo il piano di "share buy back" finalizzato all'annullamento di azioni proprie. L'operazione di "share buy back" proposta si fonda sui seguenti presupposti: - sulla base dei risultati al 31 dicembre 2021, avendo dedotto dal patrimonio netto 1.932 milioni di euro di riserve distribuite a ottobre 2021, 1.399 milioni di acconto dividendi per l'esercizio 2021 pagato a novembre 2021 e considerata la distribuzione di 1.533 milioni di saldo dividendi 2021, a livello consolidato il Common Equity Tier 1 ratio a regime risulta pari al 14%, il Common Equity Tier 1 ratio pro-forma a regime al 15,2%. Tali valori sono superiori a quelli indicati nel Piano d'Impresa 2018-2021 (rispettivamente 12% e 13,1%); - circa la metà dell'incremento rispetto ai livelli attesi del precedente Piano è da attribuire al mancato pagamento del dividendo

relativo all'utile 2019, pari a circa 3,4 miliardi, in ottemperanza alle raccomandazioni emanate dall'Autorità di Vigilanza nel 2020 in risposta all'emergenza COVID-19; - i suddetti risultati patrimoniali sono stati accompagnati da un costante miglioramento del profilo di rischio e della qualità dell'attivo del Gruppo; - con il nuovo Piano d'Impresa 2022-2025, il Consiglio di Amministrazione ha approvato e comunicato al mercato un target di Common Equity Tier 1 ratio superiore al 12% a livello consolidato, tenendo conto dell'acquisto di azioni proprie in oggetto; - alla luce dei suddetti risultati e delle prospettive delineate, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di sottoporre all'Assemblea, oltre alla consueta proposta di distribuzione di dividendi, anche un'operazione di acquisto di azioni proprie, di entità pari all'ammontare dei dividendi 2019 non distribuiti agli Azionisti in ragione delle raccomandazioni formulate dalla Banca Centrale Europea. Per effetto dell'operazione di acquisto di azioni proprie proposta, i soci, senza dover investire, potranno veder crescere la propria quota dei dividendi totali di Intesa Sanpaolo. La letteratura finanziaria fornisce modelli per calcolare la conseguenza teorica di un'operazione di "share buy back" su un titolo azionario, che peraltro non può essere predittiva dell'andamento effettivo del prezzo del titolo in Borsa.

La previsione di aumento di capitale per elargire azioni a buon prezzo al personale del Gruppo, prevede che ne siano destinate anche al dott. Messina? Quanti dipendenti riguarderà esattamente? Chi li individuerà quali destinatari?

Come indicato all'interno del paragrafo 4.8 – Sezione I "Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2022" della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" 2022 del Gruppo Intesa Sanpaolo, in concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa 2022-2025, sono stati avviati due differenti piani di incentivazione a lungo termine: - il Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share destinato a tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo – perimetro Italia e estero (1) (circa 3.000 persone) – le cui caratteristiche sono descritte in dettaglio all'interno della Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria – Punto 3f) all'ordine del giorno "Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2022-2025 destinato al Management del Gruppo Intesa Sanpaolo"; - il Piano LECOIP 3.0 destinato ai Professional del perimetro Italia (circa 72.000 persone, nessuno dei quali è identificato come Risk Taker), le cui caratteristiche sono descritte in dettaglio all'interno della Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria – Punto 3g) all'ordine del giorno "Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025 destinato ai Professional del Gruppo Intesa Sanpaolo". (1) Con riferimento al perimetro estero, sono inclusi i Risk Taker di Gruppo e selezionati Manager Strategici solo qualora l'assegnazione delle azioni ISP sia conforme alle Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca estera d'appartenenza.

Su quali materie è stato consultato il dott. Bazoli, da parte del Presidente e AD? che tipo di suggerimenti ha dato nel 2021 e a tutt'oggi?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. Tuttavia, come indicato nella Relazione sul governo societario e assetti proprietari, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 1° marzo 2022, il Presidente e il Consigliere Delegato possono consultare il Prof. Bazoli con specifico riferimento al settore della cultura e dei beni artistici.

Che tipo di emolumenti abbiamo corrisposto al dott. Bazoli nel 2021?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. In ogni caso al prof. Bazoli non vengono corrisposti emolumenti.

Quali sono i consiglieri che hanno perso l'indipendenza?

Con riferimento agli amministratori in carica alla data dell'Assemblea, nessun Consigliere qualificato come indipendente in Intesa Sanpaolo ha perso il requisito in oggetto.

IL Gruppo ha subito sanzioni internazionali? Di che tipo?

Si veda la risposta alla precedente domanda riguardante le sanzioni internazionali.

Quali obiettivi ha raggiunto il dott. Messina per percepire poco meno di 8 milioni di euro? Non sono eccessivi? Quanto ha influito l'acquisto di Cattolica?

Il dettaglio relativo ai singoli obiettivi assegnati al Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale per l'anno 2021 nonché al grado di conseguimento degli stessi rispetto al budget è riportato all'interno del focus "Sistema di Incentivazione 2021 per il Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale" riportato nella "Sezione II – Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021" della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" 2022. A fronte dei risultati di performance complessivamente conseguiti ben al di sopra del target, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, nella riunione del 1° marzo 2022, ha riconosciuto al CEO un premio pari a euro 3,790 milioni. Il premio riconosciuto è coerente con le regole per la definizione dello stesso (con particolare riferimento al rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa) definite all'interno paragrafo 4.5 – Sezione I "Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2022" della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" 2022 del Gruppo Intesa Sanpaolo. E' opportuno sottolineare che si tratta di un premio maturato ma non percepito in quanto, nel corso del 2022, il Dottor Messina riceverà in contanti esclusivamente un importo pari al 20% dello stesso mentre il restante 80% sarà corrisposto in un orizzonte temporale di 6 anni in parte in contanti e in parte in azioni, tenuto conto dell'holding period previsto dalla normativa per la componente in azioni; inoltre il 60% del premio totale è soggetto, in base alla normativa applicabile, alla verifica delle condizioni di malus. Si evidenzia che Intesa Sanpaolo non ha acquistato Cattolica.

Perché i compensi da Direttore Generale superano quelli di AD per 1500.000?

Sia i compensi percepiti dal Dottor Messina in qualità di Direttore Generale che quelli percepiti dallo stesso in qualità di Consigliere Delegato sono coerenti con i principali benchmark di mercato. Per completezza si sottolinea che gli stessi sono definiti nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità previsti dalla normativa applicabile in materia di remunerazioni nel settore bancario e descritti

nella "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" (paragrafo 1 – Sezione I "Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2022). In particolare, in qualità di Direttore Generale della Banca (i.e. come dipendente della Banca), al Dottor Messina spetta una retribuzione annua lorda stabilita dal Consiglio di Amministrazione. In qualità di Consigliere Delegato, riceve l'emolumento fisso lordo annuo stabilito dall'Assemblea degli azionisti.

I compensi di AD (E. 500.000) del dott. Messina, non dovrebbero assorbire quelli di DG (E. 2000.000)?

I compensi del Dottor Messina per la carica di Consigliere Delegato sono stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti mentre i compensi per la carica di Direttore Generale sono definiti dal Consiglio di Amministrazione; questi ultimi remunerano il ruolo che il Dottor Messina ricopre in qualità di dipendente della Banca stessa.

Come sono stati ripartiti i compensi fissi tra i dirigenti con responsabilità strategiche? Quanti sono tali dirigenti? Chi di tali dirigenti ha beneficiato di un maggior guadagno e sulla base di cosa?

Come riportato all'interno della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" (paragrafo 4.2 - – Sezione I "Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2022), i Dirigenti con Responsabilità Strategica identificati ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate sono i seguenti 21 soggetti: • Consigliere Delegato e CEO; • Responsabili delle Divisioni di Business (Asset Management, Banca dei Territori, Insurance, IMI Corporate & Investment Banking, International Subsidiary Banks e Private Banking) nonché il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI Corporate & Investment Banking; • Chief Operating Officer, Chief IT, Digital & Innovation Officer, Chief Cost Management Officer, Chief Financial Officer, Chief Lending Officer, Chief Governance Officer, Chief Risk Officer, Chief Compliance Officer, Chief Institutional Affairs & External Communication Officer e Chief Audit Officer; • Responsabili delle Direzioni Centrali a riporto diretto del Consigliere Delegato e CEO; • Responsabile della Direzione Centrale Amministrazione e Fiscale in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili. La componente fissa dei Dirigenti con Responsabilità strategica, come per tutti gli altri dipendenti, ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali quali il ruolo ricoperto, le responsabilità assegnate, la particolare esperienza e la competenza maturata dal dipendente. I compensi fissi dei Dirigenti con Responsabilità Strategica (ad eccezione del Consigliere Delegato e CEO) sono riportati in forma aggregata (in quanto la normativa applicabile non prevede alcun obbligo di disclosure individuale) all'interno della "Tabella n. 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche" della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti". Come evidenziato da tale tabella, l'unico Dirigente con Responsabilità Strategica per il quale i compensi fissi sono rappresentati in forma individuale è il Consigliere Delegato e CEO.

Per quali importi sono avvenute operazioni con parti correlate relative a dirigenti con responsabilità strategiche e membri del CDA?

I rapporti tra Intesa Sanpaolo e gli Esponenti aziendali, i Key Manager ed i soggetti ad essi riconducibili rientrano nella normale operatività del Gruppo e sono posti in essere applicando, ove ne ricorrano i presupposti, le convenzioni riservate a tutto il personale dipendente, con pieno rispetto e trasparenza delle condizioni praticate e in coerenza con la regolamentazione in materia di parti correlate. Delle operazioni con i Dirigenti con Responsabilità strategiche, ed in generale con le Parti Correlate di Intesa Sanpaolo, è data informativa nella Parte H della nota integrativa al Bilancio.

Qual è stato il netto retributivo conseguito dal dott. Messina, considerati tutti i suoi emolumenti complessivi?

Nel corso del 2021 il Dottor Messina ha incassato complessivamente 3,034 milioni di euro tra la componente fissa (2,620 milioni di euro - come evidenziato dalla "Tabella n. 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche" della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti") e la componente di premi annuali (414.000 euro - come evidenziato dalla "Tabella n. 3B: Piani di incentivazione monetari a favore del Consigliere Delegato e CEO e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche" del medesimo documento); l'equivalente importo netto dipende dalla specifica imposizione fiscale. Tale cifra non comprende 59.000 euro di benefici non monetari, quali ad esempio la valorizzazione della previdenza complementare (come evidenziato dalla sopra menzionata "Tabella n. 1") e 758.000 euro di componente di premio annuale di competenza 2021, in quanto saranno incassati nel corso del 2022 (come evidenziato dalla sopra menzionata "Tabella n. 3B").

Da chi è composto il CDA di Isybank? Quanti clienti ha ad oggi?

Il CDA di Isybank, ad oggi Banca 5, è composto da 9 consiglieri di cui 4 indipendenti e 5 espressione delle aree di business della Banca coinvolte nel progetto. Isybank, in quanto nuova banca digitale del Gruppo, non è ancora operativa. I rapporti con i clienti attuali di B anca 5, in prospettiva, saranno trasferiti su Intesa Sanpaolo.

Le domande pre-assembleari verranno allegate a verbale?

Sì, il fascicolo contenente le domande pervenute alla Società prima dell'assemblea ex art. 127-ter TUF, con le relative risposte, sarà allegato al verbale.

Stefano del Punta, Chief Audit Officer di Intesa Sanpaolo. Dato che dipenderebbe dal CDA, mi chiedo da chi dipendano la sua carriera e la sua retribuzione? Quali risultati ha ottenuto nel 2021?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

Nel 2021 quanto abbiamo investito in Cina e quanto si prevede d'investire nei prossimi anni? Infatti, se la Cina invaderà Taiwan, giustamente protetta dagli Stati Uniti (non possiamo consentire alle dittature d'invadere i paesi liberi), non è difficile prevedere una nuova guerra. Quindi io mi aspetterei dal CEO molta prudenza in proposito.

Al 31 dicembre 2021 il Gruppo ISP detiene 6 partecipazioni con sede in Cina per un valore nel bilancio civilistico di € 660 mln ca. Gli investimenti riguardano: - Bank of Qingdao (13,85%), la cui quota si è di recente incrementata al 17,5%, a seguito di adesione da parte di ISP ad un aumento di capitale - Le società di asset management Penghua (49% tramite Eurizon Capital SGR), Zhong Ou AM (25% detenuto da ISP) per la quale è in corso il procedimento autorizzativo presso il regolatore locale per la sua cessione a terzi ed Eurizon Capital Asia Limited (100% detenuto da Eurizon Capital SGR), con sede a Hong Kong - Le società interamente controllate Qingdao Yi Tsai - rete di consulenti finanziari e ISP (Qingdao) Service Company – servizi di consulenza.

Il Gruppo Intesa ha fatto cartello con Poste?

No.

Quali accordi sono stati raggiunti con il Gruppo Poste?

L'11 aprile 2018, Poste Italiane e Intesa Sanpaolo hanno firmato un accordo quadro per la distribuzione di specifici prodotti e servizi dei due Gruppi attraverso una serie di successivi accordi attuativi e non esclusivi, relativi ai prodotti e ai servizi oggetto di reciproca distribuzione, con l'obiettivo di ampliare l'offerta disponibile per i loro clienti. Gli ambiti di collaborazione hanno riguardato principalmente prodotti di credito erogati da Intesa Sanpaolo e collocati tramite la rete degli Uffici Postali, prodotti di wealth & asset management gestiti da Eurizon Capital SGR per fornire ai clienti di Poste Italiane una più ampia offerta di prodotti oltre a servizi di pagamento. In aggiunta, il 31 gennaio 2022 è stata perfezionata la partnership con il Gruppo Poste Italiane in esecuzione dell'Accordo Quadro annunciato lo scorso 14 luglio, con il quale Poste Vita e BancoPosta Fondi SGR sono entrate nel capitale sociale di Eurizon Capital Real Asset SGR (ECRA) mediante la sottoscrizione di un aumento di capitale dedicato. Il Gruppo Poste Italiane detiene quindi il 40% del capitale sociale (24,50% con diritto di voto), Intesa Sanpaolo Vita il 40% del capitale sociale (24,50% con diritto di voto) ed Eurizon il 20% del capitale sociale (51% con diritto di voto). Le masse in gestione restano riconducibili a Eurizon nel cui bilancio ECRA continua ad essere consolidata al 100%. Poste Vita inoltre ha affidato un mandato di investimento di 2,5 miliardi di euro a ECRA.

Il Gruppo Poste quanto ha fatturato al Gruppo Intesa? Viceversa?

La Banca per motivi di riservatezza non fornisce dati riguardanti singole controparti.

Quali rapporti economici intercorrono tra il Gruppo Intesa e dirigenti con responsabilità strategiche e amministratori del Gruppo Poste, nonché con società ad essi direttamente e/o indirettamente facenti capo?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

Il Gruppo Intesa piazza o piazzerà polizze tramite Poste?

Al momento non sono attivi e non sono previsti accordi distributivi in ambito polizze.

INTESA SANPAOLO

Assemblea 29 aprile 2022

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista Giorgio Briano
20 aprile 2022

Spett. Intesa Sanpaolo come da allegate richieste di legittimazione all'intervento in assemblea in oggetto mi permetto di esprimere alcune considerazioni. Per quanto riguarda il bilancio esercizio 2021 e relativo riparto dividendo esprimo i più vivi apprezzamenti per il lavoro svolto ed i risultati. Seguo con interesse ogni notizia sulla banca e sulle sue prospettive future. Sono convinto che INTESA SANPAOLO abbia raggiunto le posizione di primato ed eccellenza attuali indubbiamente grazie al fatto di aver in passato sempre anticipato i tempi per aggiornarsi ed evolversi. Le nuove prospettive per l'immediato futuro, anticipate a mezzo stampa dal Sig. Presidente GROSS PIETRO e dal Sig. Amministratore Delegato MESSINA sulla nuova organizzazione della banca sono molto impegnative ma capisco anche doverose. Tuttavia mi sembra che esse prevedano altre chiusure di filiali per il passaggio ad un nuovo tipo di banca. Se possibile, desidererei sapere con quale criterio si procederà alle chiusure (o razionalizzazioni) di filiali visto e considerato anche le lamentele comparse sui giornali da parte numerosi clienti da molti anni.

La Banca ha confermato anche nel recente Piano d'Impresa la volontà di mantenere un'efficiente presenza sul territorio e, pur ottimizzando il numero degli sportelli fisici, continuerà ad offrire un adeguato presidio delle esigenze della clientela attraverso una copertura omnicanale con soluzioni innovative, personalizzate e complete. In particolare sarà potenziata l'attività di consulenza, con l'ausilio dei gestori a contratto misto, dei gestori remoti, degli agenti, dell'offerta fuori sede e presto anche del nuovo modello Drive Bank (banca mobile), mentre le operazioni transazionali saranno garantite anche grazie alle aree self e alla rete capillare di rivendite Mooney convenzionate. La nuova banca ISYBank potrà poi supportare la clientela nel facilitare un sempre maggiore utilizzo di canali digitali. Queste ulteriori modalità di servizio da un lato dispenseranno il cliente dalla necessità di recarsi frequentemente presso un punto fisico, dall'altro potranno supportare chiusure mirate laddove ci sia a breve distanza la presenza di una filiale strutturata, che possa assicurare una consulenza bancaria più specifica e complessa.

Inoltre penso che un poco più di comunicazione od attenzione verso l'affezionata clientela non facciano male. L'ho sperimentato sulla chiusura TOTALE della mia filiale, la 11 di Torino in via Tunisi avvenuta il 3 giugno 2021. I bancomat, già operativi, sono stati riaperti solo dopo circa tre mesi!! Non si poteva provvedere affinché rimanessero in servizio all'atto della chiusura filiale???

Il processo di comunicazione che accompagna l'accorpamento di una filiale su altro punto operativo è strutturato in molteplici fasi e prevede che rappresentanti della Banca incontrino i diversi stakeholder sul territorio: tipicamente i Sindaci dei Comuni o altri rappresentanti delle istituzioni comunali, associazioni di categoria, ecc. Nell'ambito di questi incontri vengono valutate eventuali azioni di caring che possono contemplare il mantenimento di ATM a supporto delle esigenze transazionali. In questo caso, vengono attivate le strutture tecnico immobiliari della Banca per le verifiche di fattibilità e per l'attivazione dei passaggi formali, come il rinnovo dei contratti di locazione, eventuale sostituzione della macchina, esternalizzazione del servizio, etc.

Talvolta alcuni step possono risultare complessi e può non essere sempre garantita la continuità operativa del servizio self banking. Parallelamente i clienti vengono raggiunti da puntuali e specifiche comunicazioni che li informano circa la chiusura della filiale e sul relativo cambio di IBAN, oltre a fornire tutti i riferimenti di contatto per gestire ogni tipo di esigenza (relazionale, di consulenza, transazionale etc.) collegata al trasferimento del rapporto.

Approvo anche tutti gli altri argomenti proposti in assemblea. Visto e considerato il tragico periodo di guerra attuale mi si permetta di ricordare anche un qualcosa di edificante e positivo all'interno della Banca. il 27 maggio 2021 mi era pervenuto tramite internet un messaggio dalla banca denominato "Ripercorriamo un anno con ISP" L'avevo trovato molto confortante ed approvo che una qualche minima percentuale dell'utile sia spesa in quel modo. Fare del bene fa sempre bene. Mi si permetta un pensiero: "Perché non acquistare anche qualche AMBULANZA, AUTOEMOTECA o similari da donare alle varie Pubbliche Assistenze o Croci sparse in Italia con la scritta "Dono della Banca Intesa Sanpaolo?" Per tutta la loro vita, e Km percorsi, ci faranno anche pubblicità" Poco più di 30 anni or sono contabilizzavo questi tipi di acquisti quale addetto alla Contabilità Generale del Servizio Bilancio Istituto Bancario S. Paolo di Torino. Da ultimo vorrei ricordare che nel 2021 il Gruppo Donatori di Sangue Intesa Sanpaolo ha superato il traguardo delle 100.000 (centomila) donazioni effettuate dalla sua fondazione. Se consideriamo che da molti anni da ogni sacca si ottengono più prodotti al fine di soddisfare specifiche esigenze si ha che mai sapremo quante Persone ne abbiano giovato!!! Tutto quanto sopra è stato raggiunto grazie al nostro magnifico Personale in servizio, quiescenza e familiari. Ma anche grazie al supporto della banca, specialmente in questi ultimi tempi, per comunicare tramite l'intranet aziendale con tutti i nostri generosi colleghi. Inoltre grazie anche all'indispensabile contributo economico che ogni anno riceviamo per spese materiale di propaganda ed altro. (50.000 € però è stabile da circa 15 anni!!!)

Per quanto attiene l'intervento del Fondo beneficienza, il regolamento dello stesso autorizza l'acquisto di automezzi solo come quota parte (non superiore al 20% del valore del progetto) di un'iniziativa più ampia.

INTESA SANPAOLO

Assemblea 29 aprile 2022

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista D&C Governance Technologies Srl
20 aprile 2022

1. L'avviso di convocazione indica che gli Amministratori e i Sindaci, nonché gli altri soggetti legittimati ai sensi di legge, diversi da coloro ai quali spetta il diritto di voto potranno intervenire in Assemblea mediante mezzi di telecomunicazione che ne consentano l'identificazione, quali presidi di sicurezza sono stati previsti per garantire la partecipazione esclusivamente ai soggetti indicati? Quale strumento tecnologico sarà utilizzato per la connessione video/audio?

L'avviso di convocazione non riporta quanto indicato nella domanda. Tuttavia, in considerazione delle esigenze legate alla specifica situazione, i soggetti legittimati diversi dai soci (i.e. Computer Share come Rappresentante Designato, i componenti degli Organi sociali e il Notaio incaricato), se non presenti fisicamente, potranno collegarsi alla riunione mediante una piattaforma di videoconferenza con credenziali di accesso limitate e personalizzate, che inibiscono l'accesso a soggetti diversi dai titolari delle credenziali stesse.

2. Per le riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per deliberare sul bilancio e sulle relazioni semestrali – che di norma prevede una documentazione da analizzare più corposa – tale documentazione viene inviata ai consiglieri con un anticipo maggiore o uguale rispetto alle altre riunioni consiliari?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. In ogni caso, la documentazione utile per l'approvazione delle relazioni finanziarie di periodo è resa disponibile ai Consiglieri di Amministrazione con adeguato anticipo nel rispetto di regole di riservatezza appropriate, tenendo conto dei relativi contenuti. Si rinvia a quanto già rappresentato in argomento all'interno della Relazione sul governo societario e assetti proprietari, approvata dal Consiglio di Amministrazione (pag. 59 e 60).

3. Quali considerazioni ha fatto il Cda per convocare l'assemblea di bilancio 2021 senza prevedere la partecipazione fisica ai lavori assembleari da parte dei soci, in considerazione anche della fine dello stato di emergenza previsto per il 31 marzo 2022?

Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, avvalendosi della facoltà prevista dalla legge, stante la situazione ancora di rischio potenziale, ha ritenuto di seguire un approccio prudente, considerando preferibile che la partecipazione in Assemblea avvenisse esclusivamente per il tramite del conferimento di deleghe di voto al Rappresentante Designato. Si ricorda in proposito che lo svolgimento dell'assemblea con tale modalità speciale non è vincolato alla permanenza dello stato d'emergenza, essendo regolata espressamente da una legge che ne proroga l'utilizzo fino al prossimo 31 luglio (Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito nella Legge 25 febbraio 2022, n. 15).

4. In alternativa il Cda ha valutato la possibilità di ricorrere a strumenti di partecipazione a distanza per lo svolgimento dell'assemblea dal momento che viene evidenziata la sua importanza anche nella policy engagement? E se sì, quali sono le motivazioni che hanno portato a non mettere in atto tale opportunità?

La Banca ha preso in considerazione la possibilità di utilizzare la partecipazione e il voto in Assemblea mediante mezzi di telecomunicazione a distanza contestualmente con lo svolgimento dell'Assemblea. Tale soluzione non è risultata ancora percorribile e affidabile per una società quotata come Intesa Sanpaolo con un azionariato rilevante, molto diffuso e internazionale. La modalità di partecipazione e voto da remoto, seppur prevista dallo Statuto sociale, infatti presenta rischi operativi significativi, anche di tipo IT, che potrebbero non consentire l'esercizio dei diritti da parte degli azionisti. Le modalità di partecipazione all'Assemblea previste da Intesa Sanpaolo, oltre a confermarsi del tutto in linea con quanto previsto dalla normativa e raccomandato dalla Consob, offrono concretamente la più ampia soddisfazione all'esercizio dei diritti dei soci.

5. Dalla lettura dell'avviso di convocazione sembrerebbe evidente che l'unica modalità consentita ai soci di porre domande in relazione all'assemblea convocata è tramite le domande "preassembleari", è così? Tuttavia, già nelle assemblee dell'anno scorso di tante società quotate era stata inserita la possibilità di porre domande tramite il rappresentante delegato (nell'ambito della delega ex art.135-novies -). Questa opzione è esclusa o meno per l'assemblea in oggetto?

- Qualora la risposta fosse "Si, è esclusa " si chiede inoltre:

- **Come ritiene la società di rispettare il diritto del socio che il suo delegato lo rappresenti in pieno in assemblea non prevedendo la possibilità che il socio possa chiedere al rappresentante designato di porre domande in corso di assemblea (eventualmente come replica o ulteriore chiarimento rispetto a quanto già posto nelle domande pre-assembleari)?**
- **Tale scelta è stata oggetto di deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione?**

- Qualora la riposta fosse "No, è consentito porre domande tramite il Rappresentante Designato" si chiede inoltre:

- **Quali sono le modalità per trasmettere le domande al Rappresentante Designato?**
- **Perché' non si è evidenziata tale opzione nell'avviso di convocazione?**

Le modalità di partecipazione all'Assemblea sono dettagliatamente indicate nell'avviso di convocazione approvato dal Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo. Anche in questa particolare occasione, tenendo conto delle norme applicabili alle assemblee delle società quotate, l'unica modalità consentita ai soci per porre domande in relazione alle materie all'ordine del

giorno è tramite la presentazione delle stesse nella fase antecedente allo svolgimento dell'Assemblea, secondo quanto previsto dall'art. 127-ter TUF ed in linea con quanto consentito dall'art. 106 del Decreto Legge n. 18/2020, come successivamente modificato. Intesa Sanpaolo provvede a fornire le risposte prima della scadenza dei termini per conferire o revocare la delega al Rappresentante Designato, in modo tale da consentire agli azionisti, che già dispongono della documentazione pubblicata dalla Banca in vista dei lavori assembleari, di esercitare consapevolmente il proprio diritto di voto. Tenuto conto delle particolari modalità di svolgimento dell'Assemblea, si è ritenuto che ogni spazio di replica ulteriore avrebbe penalizzato il diritto degli altri azionisti ad esserne informati. Nel caso di specie, del resto, eventuali domande presentate in Assemblea per il tramite del Rappresentante Designato non potrebbero in alcun modo influire sull'esercizio del voto. Le scelte effettuate dalla Banca sono in linea anche con le indicazioni fornite dalla Consob con la Comunicazione n. 3 del 10 aprile 2020.

6. Quante riunioni del CdA si sono svolte con collegamento da remoto nel 2021 e quante di presenza?" Vi sono state riunioni convocate al di fuori della sede sociale in Italia?

La partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione da remoto è una facoltà prevista in via ordinaria nello Statuto di Intesa Sanpaolo, per la quale la Società si avvale di tecnologie informatiche e sistemi di audio-videoconferenza, con credenziali di accesso limitate e personalizzate, che garantiscono la sicurezza dei collegamenti e la riservatezza delle riunioni e della documentazione. Nel corso del 2021 il Consiglio di Amministrazione si è riunito in 25 occasioni. Anche in relazione all'emergenza Covid-19 e tenuto conto delle disposizioni normative tempo per tempo applicabili, le riunioni sono state organizzate mediante video collegamento simultaneo dei Consiglieri da alcune sedi del Gruppo, sempre nel rispetto della normativa a tutela della salute. Nessuna riunione consiliare è stata convocata al di fuori della sede sociale in Italia.

7. Nel corso dell'unica riunione effettuata dai soli amministratori indipendenti quali sono stati i temi oggetto di discussione? Quali le risultanze emerse da tale adunanza?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea.

8. Il termine per l'invio dell'informativa pre-consiliare fissato a 4 giorni prima della riunione è stato sempre rispettato? Quali sono state le modalità di comunicazione utilizzate nel corso del 2021?

Si richiama quanto già rappresentato in argomento nella Relazione sul governo societario, approvata dal Consiglio di Amministrazione (pag. 59 e 60). Come già evidenziato, le informazioni pre-consiliari sono rese disponibili ai Consiglieri, tenendo conto delle specifiche questioni da esaminare ed assicurando, in ogni caso, che l'esame di ogni argomento soddisfi condizioni di completezza e adeguatezza dell'informativa, anche nelle limitate circostanze in cui, per ragioni motivate al Consiglio, non sia possibile renderla nei termini indicati nella Relazione sopra richiamata. I Consiglieri hanno accesso a una piattaforma informatica loro dedicata, mediante

credenziali personali. Inoltre, le misure di sicurezza interne e i controlli sugli accessi alla documentazione sono coerenti con il rilievo delle materie.

9. Quali strumenti vengono adottati per garantire la riservatezza dei dati contenuti all'interno dell'informativa pre-consiliare? Per la distribuzione della documentazione pre-consiliare viene utilizzato un data base "cloud", il semplice invio via e-mail o cosa?

Si è data risposta sul punto con riferimento alla precedente domanda n.6. Le misure di sicurezza interne e i controlli sugli accessi alla documentazione sono coerenti con il rilievo delle materie. Il materiale, di norma, non forma oggetto di invio tramite e-mail.

10. Quale è stato il costo del servizio prestato da Crisci & Partners per l'assistenza sul processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione? A quanto ammontano i corrispettivi per altri incarichi professionali svolti da Crisci & Partners, se ve ne sono, nel 2021?

Nel 2021 Crisci&Partners ha assistito Intesa Sanpaolo esclusivamente nell'ambito del processo di autovalutazione degli Organi. Il relativo compenso risulta in linea con gli standard di mercato ed è comunque strettamente correlato al contenuto dei servizi prestati.

11. Quali sono stati gli esiti dell'ultimo processo di autovalutazione condotto dalla Società? E quali le principali strategie avviate per migliorare eventuali aree?

Gli esiti dei processi di autovalutazione condotti dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato per il Controllo sulla Gestione sono rendicontati nell'ambito della Relazione sul governo societario e assetti proprietari, regolarmente resa disponibile sul sito della Società ed alla quale si rinvia.

12. Quale è stato l'incremento percentuale rispetto al 2021 della presenza femminile nelle posizioni apicali del management?

L'impegno di Intesa Sanpaolo sul fronte dell'equità di genere è stato riconosciuto per il quinto anno consecutivo da Bloomberg, che analizza le aziende quotate con capitalizzazione maggiore di un miliardo di dollari e inserisce nel suo Gender Equality Index quelle che più si distinguono nell'impegno a ridurre il gender gap. Nel report di Gennaio 2022, Intesa Sanpaolo figura fra le 418 aziende citate nell'Indice, incrementando il proprio risultato rispetto all'edizione precedente e ottenendo un punteggio superiore a 82%, maggiore di circa 10 punti rispetto alla media del settore finanziario globale e di 11 punti rispetto alla media complessiva delle aziende presenti nell'indice. Intesa Sanpaolo è inoltre l'unica banca italiana inserita nel Diversity & Inclusion Index 2021 di Refinitiv, che seleziona le 100 aziende al mondo quotate in borsa, più inclusive e attente alla diversità nell'ambiente di lavoro. Ogni anno, Refinitiv valuta l'operato di oltre 9.000 società corporate in termini di diversità e inclusione: essere inseriti in tale indice rappresenta un ulteriore

riconoscimento dell'impegno del Gruppo verso l'inclusione. In quest'ultima edizione, Intesa Sanpaolo ha incrementato il suo posizionamento rispetto all'edizione 2020 di più di 25 posizioni, classificandosi quindi al cinquantesimo posto globale e attestandosi come prima banca europea e sesta al mondo. A partire da Giugno 2021, Intesa Sanpaolo è inoltre la prima banca in Italia e tra le prime in Europa ad aver ricevuto la certificazione Gender Equality European & International Standard (GEEIS-Diversity). La certificazione internazionale GEEIS-Diversity di Arborus, rilasciata tramite Bureau Veritas, valuta e valorizza l'impegno delle società in materia di diversità e inclusione, quali elementi strategici di un'organizzazione. Rispetto al 2020, le donne dirigenti sono passate dal 24,6% sul totale dirigenti al 26,0% (dati UBI inclusi per rendere confrontabile il dato 2021 versus 2020). Per quanto riguarda le posizioni apicali, i dati non sono variati rispetto al 2020: la percentuale di donne all'interno del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo è pari al 37%. La percentuale di donne tra i primi riporti del CEO è pari al 5,6%, valore che sale 20% per le responsabilità di secondo livello. Inoltre, il Nuovo Piano di Gruppo 2022-2025 ha introdotto un ulteriore impegno per l'equità di genere nei ruoli di top management: il Gruppo si impegna affinché gli accessi al bacino di senior leadership (primi e secondi riporti gerarchici del CEO) siano equilibrati per genere lungo l'orizzonte del Piano.

13. Nel corso del 2021 quanti dipendenti si sono potuti avvalere della modalità Smart working? Che percentuale rispetto al totale? Per quanti dipendenti si prevede che l'opzione Smart working rimanga valida?

Nel ricordare che Intesa Sanpaolo è stata tra le aziende pioniere nell'introduzione dello smart working – avendolo attivato tramite accordo sindacale già nel 2015, anticipando la legge sul Lavoro Agile del 2017 e diventando un modello di riferimento per molte aziende – i valori raggiunti nel 2021 sono chiaramente stati influenzati dall'emergenza sanitaria, come già avvenuto durante l'esercizio precedente, con ~78.000 dipendenti coinvolti a livello di Gruppo, sia in Italia sia presso le controllate estere: tra le azioni adottate in risposta alla pandemia, a partire dal 2020 il ricorso allo smart working è stato infatti esteso senza i limiti temporali previsti dalla normativa aziendale e sono stati rivisti – anche in un'ottica di continuità operativa – processi organizzativi ed adottate specifiche normative oltre che misure tecnologiche ed informatiche per permetterne la diffusione all'interno del Gruppo. I dipendenti autorizzati al Lavoro Flessibile potranno continuare ad avvalersi di tale modalità anche al termine dell'emergenza covid. Il Piano d'Impresa 2022-2025 prevede un ulteriore sviluppo della possibilità di lavorare da remoto, anche nell'ambito dell'iniziativa Next Way of Working che, nel rivedere le logiche gestionali e l'allocazione degli spazi immobiliari (centrali e sul territorio) in modo da rafforzare i benefici complessivi per il Gruppo, sia economici sia di esperienza del personale (es. superando la logica ufficio-casa e introducendo spazi di condivisione e lavoro), con lo sviluppo di iniziative per il benessere delle Persone (es. palestre, cibo sano) e garantendo al contempo la massima flessibilità possibile per i dipendenti, consentirà, a fine Piano, una fruizione del Lavoro Flessibile di circa un terzo dei giorni lavorati dell'anno (con la sola esclusione dei colleghi assegnati alla rete).

14. Quante richieste di informazioni ex art. 115 D.lgs. 58/1998 da parte di Consob sono state ricevute dalla Società nel corso dell'esercizio? Quale è stato l'oggetto della richiesta?

Le richieste della Consob rientrano nell'ambito dell'attività di interlocuzione istituzionale tra Intesa Sanpaolo, quale società quotata, e l'Autorità di Vigilanza. Tali richieste di informazioni sono state tutte puntualmente riscontrate.

15. Le decisioni degli amministratori, nel corso dell'esercizio 2021, sono state assunte sempre all'unanimità? Se no, su quali argomenti vi sono stati consiglieri contrari o astenuti?

Nel 2021 le decisioni del Consiglio di Amministrazione sono state assunte tutte all'unanimità dei presenti, fermi restando i limitati casi di astensione per ipotesi di conflitto di interessi di un consigliere, secondo quanto prescritto dalla normativa.

16. Nel 2021 sono stati erogati bonus ad hoc/ una tantum agli amministratori esecutivi non legati a criteri e parametri predeterminati o predeterminabili ex ante?

L'unico amministratore esecutivo è il Consigliere Delegato e CEO (Dottor Messina) al quale nel 2021 non sono stati erogati bonus ad hoc/ una tantum non legati a criteri e parametri predeterminati o predeterminabili ex ante.

17. Cosa rappresentano e come sono costituiti esattamente i compensi variabili non equity? A quali parametri ed obiettivi sono collegati?

I parametri e gli obiettivi a cui la componente variabile della remunerazione è legata sono descritti all'interno della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" (paragrafo 4.5 – Sezione I "Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2022"), dove si evince che i sistemi di Incentivazione annuali adottati dal Gruppo Intesa Sanpaolo sono orientati al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo periodo previsti nel Piano d'Impresa, tengono conto del Risk Appetite e della Risk Tolerance di Gruppo e sono finalizzati a favorire obiettivi di creazione di valore per l'anno in corso, in un quadro di sostenibilità, dato che i premi pagati sono correlati alle risorse finanziarie disponibili. Tutti i parametri e i criteri a cui è collegata la remunerazione variabile sono definiti in coerenza con la normativa applicabile in tale ambito all'interno del settore bancario. Anche la componente non equity risponde ai sopra menzionati parametri e criteri e rappresenta la quota parte della componente variabile corrisposta in contanti. Infatti a decorrere di determinate condizioni (legate al macro-segmento di appartenenza e all'ammontare della componente variabile in valore assoluto e/o rispetto alla c.d. soglia di materialità e al 100% della remunerazione fissa), è previsto l'obbligo di corresponsione di parte della componente variabile in strumenti finanziari (par 4.6 – Sezione I "Politiche di remunerazione

e incentivazione del Gruppo 2022" della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2022").

18. Come mai il Consigliere Mazzarella Maria ha venduto nel corso dell'esercizio 10.000 azioni della società? Quali altri Dirigenti con Responsabilità Strategica hanno venduto azioni nel corso del 2021? E per quale motivo? Non credono più nei progetti della Banca?

Le operazioni su strumenti finanziari quotati emessi dalla Società e su strumenti derivati o ad essi collegati effettuate dai soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, di controllo o di direzione in Intesa Sanpaolo sono regolarmente comunicate al mercato e pubblicate sul sito internet della Società nella sezione Governance_Internal Dealing. Tale adempimento riguarda anche le eventuali operazioni effettuate dalle persone strettamente legate ai soggetti sopracitati, in conformità all'art. 19 del Regolamento (UE) n. 596/2014. Al di fuori dei periodi in cui sussistono restrizioni all'operatività di cui alla richiamata normativa, le scelte di investimento e di disinvestimento sono effettuate nella libera determinazione degli interessati.

19. Quali sono le principali novità introdotte in seguito all'adesione al nuovo codice di Corporate Governance approvato il 31 gennaio 2020? E quali le principali novità relative alla politica di dialogo con gli azionisti?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. In ogni caso, le informazioni richieste possono essere reperite rispettivamente nella Relazione sul governo societario e assetti proprietari, approvata dal Consiglio di Amministrazione lo scorso 1° marzo, e nella Politica per la gestione del dialogo con gli investitori disponibili sul sito internet della Società.

20. Nel corso del 2021 vi sono stati incontri con gli Investitori secondo quanto disciplinato dalla politica di dialogo con la generalità degli azionisti? E se sì, quanti? Quale è stato il contenuto di questi incontri?

Come riportato a pagina 220 della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria, nel 2021 si sono tenuti 377 incontri con investitori istituzionali e analisti, pressoché esclusivamente in modalità virtuale. Gli incontri con gli investitori istituzionali si sono tenuti soprattutto nell'ambito di roadshow e di conferenze organizzate dai principali broker internazionali. Sono state fornite informazioni riguardanti, in particolare, i risultati di bilancio e periodici nonché le strategie del Gruppo, nel rispetto della normativa in tema di market abuse e dei principi di parità informativa. Agli incontri hanno partecipato manager delle strutture specializzate del Gruppo cui competono le relazioni con la comunità finanziaria e in diversi casi anche il CEO e/o il CFO e/o altri rappresentanti del top management. Non hanno partecipato amministratori all'infuori del Consigliere Delegato e CEO.

21. La società, perché non specifica all'interno dell'avviso di convocazione l'esatto giorno in cui verrà messa a disposizione la documentazione relativa all'assemblea degli azionisti facilitandone in questo modo la loro consultazione?

Come specificato nell'avviso di convocazione, la Banca mette a disposizione del pubblico la documentazione assembleare nei termini previsti in ragione di ciascuna delle materie all'ordine del giorno. In alcuni casi la documentazione è resa disponibile anche in anticipo rispetto ai termini di legge.

22. Nel corso del 2021 il Gruppo ha ricevuto sanzioni da parte delle autorità di vigilanza? E se sì, di che genere e a quanto ammontano?

AGCM ha applicato in data 31/07/2021 una sanzione per € 5 milioni a carico di INTESA RBM SALUTE per pratiche commerciali ritenute scorrette. E' stata proposta impugnazione, che pende presso il TAR per il Lazio.

23. Attualmente a quanto ammonta la quota che detiene il Gruppo di Banca d'Italia? Come mai soprattutto nell'ultimo periodo la Società sta accelerando la dismissione di tali quote anche oltre il 5%?

La Legge recante il Bilancio di Previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 ed il Bilancio Pluriennale per il triennio 2022-2024 ha modificato le disposizioni in materia del capitale della Banca d'Italia prevedendo che ciascun partecipante non possa possedere, direttamente o indirettamente, una quota del capitale superiore al 5% - rispetto alla precedente soglia del 3% - e che, come in precedenza, per le quote possedute in eccesso a tale soglia non spettino diritti economici e patrimoniali. Anche a seguito di tale modifica di legge, nel corso dei mesi di gennaio e febbraio 2022 le operazioni di cessione delle quote detenute dal Gruppo Intesa Sanpaolo nel capitale della Banca d'Italia, proseguite nel corso dell'esercizio 2021, hanno subito una significativa accelerazione; in particolare nei primi due mesi dell'anno sono state perfezionate 23 operazioni che hanno determinato la cessione di ulteriori quote, pari al 9,9% del capitale. Al termine delle sopracitate operazioni di cessione, il Gruppo Intesa Sanpaolo è arrivato a detenere 15.000 quote, pari esattamente al 5% del capitale sociale della Banca d'Italia, in linea con limite massimo previsto per legge.

24. In cosa consiste e quali sono le finalità del Club Azionisti di Intesa Sanpaolo? Come vi si aderisce? Quali sono i benefici? Attualmente tale club è già attivo? E se sì, quanti clienti vi hanno aderito? Vi sono dei termini di scadenza per l'adesione?

Il Club degli Azionisti è una convenzione che prevede, per gli azionisti di Intesa Sanpaolo S.p.A., condizioni agevolate su servizi finanziari, quali, ad esempio, la riduzione di canoni e commissioni su conti correnti e carte. La finalità è quella di favorire una relazione commerciale stabile e duratura con gli azionisti di Intesa Sanpaolo. Il Club è attivo e conta circa 3.000 aderenti (aggiornamento ad

aprile 2021). Si può aderire al Club in filiale, compilando un apposito modulo di iscrizione. Per aderire al Club devono essere rispettati i seguenti requisiti: possedere almeno 1.000 azioni di Intesa Sanpaolo S.p.A. in via continuativa per almeno 12 mesi; essere titolari di "XME Conto" o del conto "Fideuram ONE".

25. Quale è la posizione del Gruppo in merito ai crediti fiscali dei bonus edilizi? Quali sono gli aspetti della normativa che vengono contestati? A quanto ammonta il valore complessivo dei crediti acquistati finora? Quali sono le previsioni future al riguardo?

Intesa Sanpaolo in questi mesi non ha mai interrotto il supporto ai clienti (privati, condomini, imprese) per la cessione dei crediti d'imposta maturati a seguito dei lavori di riqualificazione effettuati, potendo contare su un'offerta completa e con un modello di controllo che ha fin dall'origine previsto a monte una significativa e puntuale verifica delle richieste dei clienti. Grazie a tale impostazione il portafoglio di crediti d'imposta acquistato, che si attesta a oltre 4 miliardi di euro, non è stato oggetto di contestazioni da parte delle autorità. Inoltre la continuità nel servizio, unitamente ai servizi offerti ai clienti, ha fatto si che negli ultimi mesi il volume di richieste di cessione per futuri lavori in esame (in particolare da parte di Deloitte, incaricata dalla Banca di effettuare le verifiche documentali) abbia raggiunto livelli tale da mettere in difficoltà l'acquisizione di ulteriori pratiche per la saturazione della cosiddetta "Tax capacity" del Gruppo stimata per i prossimi anni. Per permettere alla Banca di proseguire nel supportare i clienti privati e i settori produttivi è quindi essenziale poter consentire alle banche, operatori qualificati e vigilati, una efficace e flessibile modalità di ricessione dei crediti ai propri correntisti in moda da ampliare la tax capacity liberandola a beneficio di ulteriori richieste di riqualificazione degli immobili. La normativa, in discussione al momento della stesura della risposta, dovrebbe quindi essere rivista per consentire il raggiungimento di tale risultato.

26. La banca ha finanziato aziende e progetti ubicati in aree di conflitto come, ad esempio, quello tra Russia e Ucraina? Sono mai state finanziate aziende che producono armamenti? E se sì, quali?

In data 08 aprile 2022 Intesa Sanpaolo ha diffuso una nota in cui informava che "fin dall'inizio della guerra in Ucraina, è stata attivata una unità di crisi dedicata al presidio delle attività in Russia. Basandosi su principi di massima prudenza, tutte le attività di business con controparti russe e bielorusse, comprese quelle della controllata del Gruppo in Russia - Banca Intesa Russia -, sono state sottoposte ad un processo rafforzato di monitoraggio e analisi. Sin dall'inizio della crisi ed indipendentemente dai regimi sanzionatori applicabili, Intesa Sanpaolo non ha perfezionato alcun nuovo finanziamento con controparti russe e bielorusse e ha interrotto le attività di investimento in strumenti finanziari russi o bielorussi. La presenza locale del Gruppo Intesa Sanpaolo in Russia è in fase di revisione strategica, come già in precedenza comunicato. Le azioni adottate si aggiungono ai processi ordinari volti a garantire il rigoroso rispetto da parte del Gruppo Intesa Sanpaolo di tutti i regimi sanzionatori applicabili disposti dalle Autorità competenti. ". Peraltro, già nel 2020, Intesa Sanpaolo ha pubblicato le "Linee guida per il governo dei rischi ESG in materia di operatività nel credito", in cui la Banca si impegna a non finanziare aziende e progetti qualora in

fase di valutazione dell'operazione risultassero ubicati in aree di conflitto armato attivo, oppure emergessero evidenze, quali procedimenti giudiziari promossi dalle competenti Autorità, relativi a violazioni in materia di diritti umani e pratiche di lavoro forzato o minorile. Il settore della produzione e commercio di armamenti è oggetto di apposita regolamentazione interna, consultabile sul sito internet del Gruppo, che prevede tra l'altro l'espresso divieto di porre in essere ogni tipo di attività bancaria e/o di finanziamento connessa con la produzione e/o la commercializzazione di armi controverse e/o bandite da trattati internazionali. https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/sostenibilt%C3%A0/italiano/policy/Regole%20in%20materia%20di%20operativit%C3%A0%20con%20soggetti%20attivi%20nel%20settore%20dei%20materiali%20di%20armamento.pdf

27. Sono state avviate iniziative a sostegno della popolazione Ucraina? Di che genere?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo si sta adoperando per l'emergenza Ucraina a due livelli: a supporto dei dipendenti del Gruppo che lavorano in Ucraina e, più in generale, per l'intera popolazione del Paese. Il Gruppo Intesa Sanpaolo sta attualmente ospitando un totale di 92 nuclei familiari di dipendenti Pravex Bank (in 11 casi il collega non fa parte delle persone ospitate) per un totale di 268 persone, per lo più provenienti dalle zone Est dell'Ucraina e dalla capitale Kiev - costrette a lasciare il loro paese a causa della guerra. Più in dettaglio, 27 nuclei familiari (per complessive 83 persone) sono ospitati presso le nostre controllate in Slovacchia (17 nuclei), Moldova (4 nuclei), Romania (3 nuclei) e Ungheria (3 nuclei); in Italia abbiamo accolto complessivamente 65 nuclei familiari per un totale di 185 persone, così suddivise: 47 nuclei (140 persone) sono ospitate in appartamenti di proprietà del Gruppo e altre strutture residenziali di Bergamo e del vicino comune di San Pellegrino, mentre ulteriori 18 famiglie (45 persone) sono temporaneamente accolte a Sacrofano/Roma in attesa di una successiva collocazione sulla piazza di Bergamo. Tra le persone che sono al momento in assistenza presso le nostre sussidiarie estere, 39 (12 nuclei familiari) hanno espresso la disponibilità a venire in Italia e saranno ivi ospitate a partire dalla prima metà di maggio. Poiché oltre il 75% dei 780 dipendenti Pravex Bank è rappresentato da donne e i colleghi uomini non possono lasciare il Paese a causa della legge marziale, in Italia è accolto prevalentemente personale femminile con al seguito figli e famiglie. Oltre all'ospitalità, Intesa Sanpaolo garantisce ai colleghi di Pravex anche i principali servizi e le basilari necessità economiche tramite il riconoscimento, ad esempio, di una mensilità aggiuntiva di retribuzione e un anticipo di tre mensilità per sostenerli in questo momento drammatico. Inoltre, per venire incontro alle prime necessità dei colleghi che devono lasciare l'Ucraina, la Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus ha deliberato un intervento specifico, in particolare a beneficio dei nuclei famigliari con figli minorenni. L'accoglienza dei colleghi ucraini si aggiunge alla donazione di €10 milioni che Intesa Sanpaolo ha devoluto a sostegno di misure di solidarietà e accoglienza verso l'intera popolazione dell'Ucraina, i cui primi destinatari sono UNHCR e Caritas Italiana. Nell'accordo di Intesa Sanpaolo con UNHCR per l'emergenza Ucraina, i fondi raccolti a favore di UNHCR - Agenzia ONU per i Rifugiati - serviranno a far fronte all'emergenza umanitaria in corso in Ucraina sostenendo il lavoro di UNCHR in tutte le regioni del Paese e nei Paesi confinanti. Nell'accordo di Intesa Sanpaolo con Caritas Italiana per l'emergenza Ucraina, il progetto "A.P.R.I. Accogliere Promuovere Proteggere Integrare i Profughi Ucraini in Italia" con la Caritas Italiana, mira a supportare la rete delle Caritas diocesane nell'accoglienza emergenziale dei profughi ucraini

su tutto il territorio nazionale che vanno dalla prima accoglienza, attraverso il coordinamento delle diocesi, alle attività di integrazione per rafforzare percorsi di inclusione socio-economica dei beneficiari non solo in una prospettiva emergenziale ma anche di medio e lungo termine. Inoltre, Intesa Sanpaolo ha rafforzato il sostegno verso l'Ucraina mettendo la propria piattaforma digitale ForFunding a disposizione di UNHCR per avviare una raccolta fondi tra cittadini e imprese che vogliono dare il loro contributo a questa crisi umanitaria, con un intervento della Banca che per ogni donazione effettuata raddoppierà l'importo donato. Infine, Intesa Sanpaolo ha siglato un accordo con le organizzazioni sindacali per mettere rapidamente a disposizione permessi retribuiti alle persone del Gruppo che intendano accogliere cittadini ucraini in Italia, inclusi colleghe e colleghi della banca ucraina Pravex, o che siano impegnati in iniziative di volontariato svolte fuori dai confini nazionali attraverso ONG o enti non profit con finalità umanitarie e sociali.

28. Quali sono le iniziative e gli interventi messi in atto dal Gruppo in materia di economia sostenibile, green e circolare? A quanto ammontano gli investimenti effettuati finora in questo settore?

Intesa Sanpaolo è in prima linea per accelerare la transizione verso un'economia più sostenibile con specifici plafond di finanziamento per privati e imprese e con un'offerta di prodotti di investimento sostenibile. Tra le iniziative, in una logica di sviluppo di soluzioni dedicate alla transizione ESG delle imprese, rientrano gli S-Loan, finanziamenti legati a indicatori ESG, per supportare le PMI nel migliorare il proprio profilo di sostenibilità e con l'obiettivo di affiancarle in un percorso di cambiamento strutturale, anche a favore dell'economia circolare grazie alla partnership con la Fondazione Ellen MacArthur, principale promotore della transizione globale verso la Circular Economy. Nel 2021 i finanziamenti alla Green e Circular Economy sono più che triplicati rispetto al 2020 arrivando a €8,7mld, di cui €5,5mld a valere sul Plafond Circular economy. Intesa Sanpaolo è impegnata inoltre sul fronte dell'inclusione sociale, cruciale nella prospettiva di una transizione equa ed inclusiva. Nel 2021 il Gruppo ha erogato nuovi finanziamenti per attività ad alto impatto sociale per circa €20,6mld (26,6% del totale erogato), di cui quasi €14mld a sostegno del sistema produttivo durante l'emergenza sanitaria, circa 43 miliardi dall'inizio della pandemia. Il Gruppo è anche leader negli investimenti sostenibili, con un'offerta di fondi che promuovono, tra le altre caratteristiche, quelle ambientali o sociali. A fine 2021 gli AuM sostenibili ammontano a €110mld, pari al 46% del totale AuM (perimetro Eurizon – fondi ex artt. 8 e 9 SFDR 2088). Con il nuovo Piano di Impresa 2022-2025 il Gruppo ha confermato il supporto per la transizione ecologica con €88mld di nuovo credito per la green economy, circular economy e transizione verde (€76mld di crediti allineati al PNRR, €12mld di Credito green agli individui), di cui €8mld dedicati alla circular economy, oltre a flussi cumulati di credito sociale per €25mld.

29. La Banca è a conoscenza che i dati di innumerevoli clienti sono attualmente esposti online? Quanti casi di Data Breach si sono verificati nel corso del 2021? Che genere di dati sono stati violati?

E' importante sottolineare come nel corso del 2021 non si siano verificati attacchi di natura cyber che hanno comportato la compromissione della riservatezza e dell'integrità dei dati di Intesa Sanpaolo e dei suoi clienti. La Banca monitora costantemente il trend delle minacce rivolte alla

clientela e ai loro dati, che solitamente derivano dalle debolezze del "fattore umano", in particolare nella gestione di credenziali e codici di accesso non custoditi adeguatamente.

30. Quali misure di sicurezza sono state messe in atto al fine di tutelare i propri clienti da possibili attacchi di cyber anche in relazione all'aumento di tale rischio causato dalla Guerra in atto tra Russia e Ucraina?

Intesa Sanpaolo da anni monitora le minacce di natura cyber legate al contesto geo-politico. In questo senso, ha attuato una completa revisione delle misure di sicurezza del proprio Gruppo e ha agito con ulteriori azioni e monitoraggi per mantenere un adeguato livello di presidio anche a fronte del mutato contesto di rischio e mantiene il costante allineamento con le Autorità, i regulators e le agenzie di cybersecurity locali e internazionali. Inoltre, sono stati assicurati costanti allineamenti con i referenti di cybersecurity del Gruppo presenti sia in Russia che in Ucraina, limitati i collegamenti tecnici con le Società del Gruppo a maggior rischio e intensificate le attività di intelligence volte ad anticipare possibili scenari di minaccia.

31. Per quale motivo non è stata ceduta la quota, eccedente il 3%, di Banca d'Italia mantenendo quindi un investimento privo di rendimento?

Si veda la risposta alla precedente domanda n. 23.

32. Sulla base di quale analisi si è votato a favore delle proposte nell'assemblea di Banca d'Italia?

I diritti sociali spettanti a Intesa Sanpaolo, ivi compreso il diritto di voto nelle assemblee delle partecipate, vengono esercitati nel rispetto delle procedure e delle facoltà interne alla Banca nonché nell'ottica della valorizzazione dell'asset detenuto. Tali procedure sono state applicate anche con riferimento alla specifica assemblea della Banca d'Italia.

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 1 all'ordine del giorno

Bilancio 2021:

a) Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo
b) Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo

Signori Azionisti.

A norma dell'art. 2364 del Codice Civile e degli artt. 7.3 e 29.3 dello Statuto della Società, sottoponiamo alla Vostra approvazione il bilancio dell'esercizio 1° gennaio – 31 dicembre 2021 della Capogruppo Intesa Sanpaolo S.p.A. e la relativa proposta di destinazione dell'utile d'esercizio.

Si segnala che le riclassificazioni operate sulle poste del patrimonio netto sono illustrate nella Sezione 12 della Parte B - Passivo della Nota integrativa del Bilancio. Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 6, 1° comma, lett. a), del D. Lgs. n. 38/2005 attualmente in vigore, una quota degli utili dell'esercizio corrispondente alle plusvalenze iscritte nel conto economico, al netto del relativo onere fiscale e diverse da quelle riferibili agli strumenti finanziari di negoziazione e all'operatività in cambi e di copertura, che discendono dall'applicazione del criterio del valore equo (*fair value*), deve essere iscritta in una riserva indisponibile. Tale importo, al 31 dicembre 2021, è risultato pari a euro 232.635.704,80.

Si rammenta che la BCE, con comunicazione del 23 luglio 2021, aveva reso noto che non avrebbe esteso oltre il 30 settembre 2021 la propria raccomandazione del 15 dicembre 2020, rivolta a tutte le banche, di limitare la distribuzione di dividendi e il riacquisto di azioni proprie e che avrebbe pertanto valutato con ogni banca l'evoluzione del profilo patrimoniale e i piani di distribuzione dei dividendi o di riacquisto di azioni nel contesto del regolare ciclo di vigilanza.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo, in conformità con tali disposizioni dell'Autorità di Vigilanza e in linea con il Piano d'Impresa 2018-2021, ha previsto il pagamento, a valere sui risultati 2021, di un ammontare di dividendi cash corrispondente a un *payout ratio* pari al 70% dell'utile netto consolidato, da distribuirsi in parte come acconto già nel corso del 2021.

A tal riguardo il Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2021 ha approvato la distribuzione – nel rispetto delle disposizioni di cui al comma 4 dell'art. 2433-bis del Codice Civile – di un acconto sui dividendi a valere sul risultato 2021 complessivamente pari a 1.398.728.259,60 euro[1], corrispondente ad un importo unitario di 7,21 centesimi di euro per ciascuna azione ordinaria. Il relativo pagamento è avvenuto lo scorso 24 novembre 2021.

Stante tutto quanto sopra, si propone di ripartire l'utile netto dell'esercizio 2021 di Intesa Sanpaolo S.p.A., che ammonta a euro 2.947.642.948,34, nel seguente modo:

[1] Non ricomprende l'acconto dividendo sulle n. 30.626.140 azioni proprie detenute in portafoglio alla record date, pari ad euro 2.208.144,69.

	(euro)
Utile di esercizio	2.947.642.948,34
Acconto sul dividendo dell'esercizio 2021 di 7,21 centesimi di euro, deliberato dal CdA del 3 novembre 2021 e distribuito il 24 novembre 2021, per ciascuna delle n. 19.399.837.165 azioni ordinarie in circolazione alla record date del 23 novembre 2021, per complessivi	1.398.728.259,60
Assegnazione alle n. 19.430.463.305 azioni ordinarie in circolazione di un dividendo unitario di 6,69 centesimi, per complessivi	1.299.897.995,10
Assegnazione al Fondo di beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale	16.000.000,00
Assegnazione del residuo utile alla Riserva straordinaria	233.016.693,64

Stante quanto sopra e tenuto conto che l'utile netto consolidato relativo all'esercizio 2021 è pari a 4.185 milioni, Vi proponiamo altresì di deliberare una parziale distribuzione della quota libera della Riserva sovrapprezzo, in ragione di 1,20 centesimi per ognuna delle 19.430.463.305 azioni costituenti il capitale sociale, per un importo complessivo di euro 233.165.559,66.
La suddetta assegnazione di riserve sarà soggetta allo stesso regime fiscale della distribuzione di dividendi.

Pertanto, il dividendo relativo all'esercizio 2021 si determinerebbe – tra l'acconto di 7,21 centesimi già pagato e il saldo di 7,89 centesimi ancora da corrispondere – in complessivi 15,1 centesimi per azione, per un monte dividendi complessivo di 2.932 milioni corrispondente a un *payout ratio* pari al 70% dell'utile netto consolidato.

Nel caso di approvazione della proposta, i requisiti patrimoniali consolidati evidenzierebbero un *Common Equity Tier 1 Ratio* del 14,5% e un *Ratio* complessivo del 19,1%, entrambi ampiamente soddisfacenti le prescrizioni degli Organismi Comunitari e dell'Organo di Vigilanza. Anche a livello individuale, i requisiti patrimoniali risulterebbero ampiamente superiori a quelli minimi previsti.

Vi proponiamo che il saldo dividendo 2021 di 7,89 centesimi sia posto in pagamento, con l'osservanza delle disposizioni di legge, a decorrere dal giorno 25 maggio 2022, con stacco della cedola il giorno 23 maggio 2022.
Si precisa che alle azioni proprie di cui la Banca si trovasse eventualmente in possesso alla *record date* del giorno 24 maggio 2022 non spettano dividendi.

Se la proposta formulata otterrà la vostra approvazione, e tenuto conto dell'avvenuta riclassificazione alla Riserva straordinaria dell'importo complessivo netto di segno positivo di euro 2.624.292.523,13, relativo alle differenze di fusione derivanti dall'annullamento delle azioni delle società controllate incorporate nell'esercizio Unione di Banche Italiane S.p.A., UBI Sistemi e Servizi S.c.p.A., UBI Factor S.p.A. (in proposito si precisa che, a norma dell'art. 172, comma 5, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, con riferimento alle differenze di fusione in precedenza citate, saranno ricostituite Riserve in sospensione di imposta per un importo di euro 560.202.426,33 e sarà anche ricostituito un vincolo di sospensione d'imposta sul Capitale, già presente sul Capitale di Unione di Banche Italiane S.p.A., per un importo di euro 595.600.543,95), il patrimonio netto di Intesa Sanpaolo S.p.A. risulterà come indicato nella tabella sotto riportata.

(milioni di euro)

Patrimonio netto	Bilancio 2021	Variazioni	Capitale e riserve del Bilancio 2021 dopo le delibere dell'Assemblea
Capitale	**10.084**	**-**	**10.084**
Sovrapprezzi di emissione	27.445	-233	27.212
Riserve	8.175	233	8.408
Riserve da valutazione	855	-	855
Strumenti di capitale	6.260	-	6.260
Acconti su dividendi	-1.399	1.399	-
Azioni proprie in portafoglio	-69	-	-69
Totale riserve	**41.267**	**1.399**	**42.666**
TOTALE	**51.351**	**1.399**	**52.750**

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a deliberare in merito:

a) alla proposta di approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo,
b) alla proposta di destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo nonché di parte della Riserva sovrapprezzo,

il tutto nei termini sopra illustrati.

1° marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
il Presidente – Gian Maria Gros-Pietro

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 2 all'ordine del giorno

Deliberazioni in ordine al Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 13 e 14 dello Statuto:

a) Determinazione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022/2023/2024

Signori Azionisti,

con la presente Assemblea viene a scadere il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli azionisti in data 30 aprile 2019, per gli esercizi 2019/2020/2021.

Al riguardo, prima della deliberazione in merito alla nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022/2023/2024, occorre procedere alla determinazione del numero dei Consiglieri che comporranno l'Organo sociale.

Rammentiamo in proposito che, ai sensi di quanto previsto dall'Articolo 13.1 dello Statuto sociale, "Il Consiglio di Amministrazione è costituito da un minimo di 15 (quindici) ad un massimo di 19 (diciannove) componenti, anche non Soci, nominati dall'Assemblea".

In relazione a quanto precede e anche ai sensi delle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di governo societario delle banche contenute nella Circolare n. 285/2013, vi invitiamo a tenere conto del documento del Consiglio di Amministrazione "Composizione qualitativa e quantitativa del Consiglio di Amministrazione", disponibile nel sito internet group.intesasanpaolo.com.

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

1° marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente - Gian Maria Gros-Pietro

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 2 all'ordine del giorno

Deliberazioni in ordine al Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 13 e 14 dello Statuto:

b) Nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione per gli esercizi 2022/2023/2024 sulla base di liste di candidati presentate dai soci

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata a procedere alla nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e, fra di essi, dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione per gli esercizi 2022/2023/2024.

Al riguardo Vi rammentiamo che, ai sensi di quanto disposto dall'art. 14 dello Statuto, all'elezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione si procederà sulla base delle liste presentate dai Soci.

Richiamiamo la Vostra attenzione sulla necessità che al genere meno rappresentato siano riservati, a far corso dal primo rinnovo del Consiglio di Amministrazione successivo al 1° gennaio 2020, almeno due quinti dei Consiglieri e che i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione siano in possesso dei requisiti di idoneità alla carica previsti dalla disciplina legale, regolamentare e statutaria.
In argomento, la Banca Centrale Europea ha particolarmente valorizzato l'importanza di una robusta valutazione, individuale e collettiva, di idoneità dei candidati alla carica di componente degli organi sociali di una banca significativa.
A tal fine, assumono particolare rilievo l'art. 26 del Testo Unico Bancario e le relative disposizioni attuative previste dal Decreto Ministeriale n. 169/2020, le Linee Guida sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave - aggiornate dall'EBA e dall'ESMA il 2 luglio 2021 - nonché la Guida per la verifica dei requisiti di idoneità alla carica, come aggiornata dalla Banca Centrale Europea l'8 dicembre 2021.

In particolare, per quanto riguarda il Consiglio nel suo complesso, almeno quattro Consiglieri devono i) essere iscritti nel registro dei revisori legali e ii) aver esercitato per un periodo di almeno tre anni l'attività di revisione legale o le funzioni di componente di un organo di controllo di società di capitali ed almeno due terzi dei Consiglieri devono possedere i requisiti di indipendenza stabiliti nell'Articolo 13.4.3 dello Statuto.
Per quanto attiene ai componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione si evidenzia inoltre che gli stessi devono possedere i requisiti specificamente stabiliti dall'Articolo 13.5 dello Statuto.

Nel dettaglio, all'elezione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione si procederà con le seguenti modalità, ai sensi di Statuto:

- dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti ("lista di maggioranza"), in base all'ordine progressivo con il quale sono in essa elencati e fino ad esaurimento dei candidati presenti nella pertinente sezione della lista, sono tratti tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione eccetto cinque componenti nel caso di Consiglio composto da 19 o da 18 Consiglieri, ovvero, negli altri casi, sono tratti da tale lista tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione eccetto quattro

componenti. In particolare, dalla seconda sezione della lista che ha ottenuto il maggior numero di voti sono in ogni caso prelevati nel loro ordine progressivo tre Consiglieri, per assumere altresì la carica di componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione; gli altri Consiglieri riservati a tale lista sono prelevati dalla prima sezione di essa sempre in base all'ordine progressivo in cui sono in essa elencati;

- due Consiglieri sono tratti, nel loro ordine progressivo, dalle prime due posizioni della seconda sezione della lista che abbia candidati idonei a far parte del Comitato per il Controllo sulla Gestione e sia risultata seconda per maggior numero di voti ("prima lista di minoranza") e che non sia stata presentata o votata da parte di Soci collegati, secondo la normativa vigente, con i Soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti. Il primo di tali Consiglieri assume la carica di Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione;

- gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione per qualunque ragione non eletti ai sensi delle suddette previsioni - anche per eventuale insufficienza dei candidati presenti nelle liste - sono tratti proporzionalmente dalle liste diverse da quella che ha ottenuto il maggior numero di voti ("liste di minoranza", intendendosi tra queste inclusa anche la prima lista di minoranza), purché tali liste, prese complessivamente, abbiano ottenuto voti almeno pari al 10% del capitale ordinario rappresentato in Assemblea. I voti ottenuti da ognuna delle liste sono divisi successivamente per uno, due, tre, quattro e così via secondo il numero dei componenti da eleggere. I quozienti così ottenuti sono assegnati progressivamente ai candidati di ciascuna sezione di dette liste, secondo l'ordine rispettivamente previsto dalle stesse due sezioni. I quozienti attribuiti ai candidati delle varie liste vengono disposti in due graduatorie decrescenti, una per ciascuna sezione delle liste, fatta eccezione per i primi due quozienti della seconda sezione della lista dalla quale sono stati già prelevati i candidati nominati ai sensi del precedente alinea. Risultano eletti Consiglieri di Amministrazione coloro che hanno ottenuto i quozienti più elevati nella rispettiva graduatoria delle liste diverse da quella che ha ottenuto il maggior numero di voti, fino al numero necessario a completare la composizione del Consiglio di Amministrazione;

- qualora non fosse possibile completare la composizione del Consiglio e del Comitato secondo la procedura definita ai paragrafi precedenti, a ciò si provvede prelevando dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti, nell'ordine in essa presenti, gli eventuali candidati non ancora eletti che consentano di rispettare i requisiti richiesti dalla normativa vigente e dallo Statuto;

- nel caso in cui più candidati abbiano ottenuto lo stesso quoziente, risulta 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 risulta 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 procede 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 la composizione del Consiglio di Amministrazione non rispettasse l'equilibrio di generi previsto dalla normativa vigente, si procederà ad escludere il candidato appartenente al genere sovrarappresentato che abbia riportato il quoziente più basso. Il candidato escluso sarà sostituito dal candidato successivo appartenente al genere sottorappresentato tratto dalla medesima lista del candidato escluso. Tale procedura, occorrendo, sarà ripetuta sino a che la composizione del Consiglio risulti conforme alla disciplina vigente.
  Qualora, anche a seguito della superiore procedura di sostituzione, non fossero eletti in numero sufficiente Consiglieri aventi i requisiti di cui all'Articolo 13.4. dello Statuto, si procederà a nuove sostituzioni secondo una procedura analoga a quella sopra indicata, escludendo i candidati che abbiano riportato il quoziente più basso e che non abbiano taluno dei requisiti previsti, sempre nel rispetto delle vigenti norme in materia di equilibrio dei generi.
  Ai soli fini della presente disposizione, ai candidati di tutte le liste sono attribuiti progressivamente i quozienti corrispondenti ai voti ottenuti da ciascuna lista, secondo la procedura definita all'Articolo 14.2.3, secondo e terzo periodo;

- qualora l'applicazione dei criteri di cui ai punti precedenti non consenta di eleggere tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione o non consenta di eleggerli nel rispetto dei requisiti

anche di indipendenza e genere richiesti, provvede l'Assemblea seduta stante, con delibera adottata a maggioranza semplice su proposta dei soggetti presenti cui spetta il diritto di voto, nel rispetto della necessaria rappresentanza delle minoranze, secondo i criteri indicati all'Articolo 15.3.5.

- in caso di presentazione di una sola lista di candidati i componenti del Consiglio di Amministrazione saranno eletti nell'ambito di tale lista, sino a concorrenza dei candidati in essa inseriti, prelevando dalla seconda sezione della lista tutti i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione;

- ove nei termini non sia stata presentata alcuna lista, l'Assemblea delibera (tanto per la nomina del Consiglio di Amministrazione, quanto per la nomina del Comitato per il Controllo sulla Gestione) a maggioranza relativa del capitale rappresentato in Assemblea, fermo restando il necessario rispetto dei requisiti previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto. Nel caso di parità di voti tra più candidati, si procede ad una ulteriore votazione per ballottaggio.

In relazione a tutto quanto precede e anche ai sensi delle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di governo societario delle banche contenute nella Circolare n. 285/2013, vi invitiamo a tenere conto del documento del Consiglio di Amministrazione "Composizione qualitativa e quantitativa del Consiglio di Amministrazione", il quale contiene orientamenti e suggerimenti che il Consiglio di Amministrazione uscente di Intesa Sanpaolo mette a disposizione degli Azionisti, nell'intento di aiutarli a formulare proposte per la composizione del Consiglio di Amministrazione della Banca. Il documento è disponibile nel sito internet group.intesasanpaolo.com.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a procedere alla nomina del Consiglio di Amministrazione e, fra di essi, dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

1° marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
il Presidente – Gian Maria Gros-Pietro

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 2 all'ordine del giorno

Deliberazioni in ordine al Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 13 e 14 dello Statuto:

c) Elezione del Presidente e di uno o più Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022/2023/2024

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata alla nomina del Presidente e di uno o più Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022/2023/2024, da eleggersi tra i componenti del Consiglio nominati dall'Assemblea stessa.

Al riguardo Vi rammentiamo che, ai sensi di quanto previsto dall'Articolo 14.8 dello Statuto, "L'Assemblea elegge a maggioranza relativa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e uno o più Vice - Presidenti".

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

1° marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente – Gian Maria Gros-Pietro

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 3 all'ordine del giorno

Remunerazioni:

a) Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata a deliberare, ai sensi dell'Articolo 7.3 dello Statuto, in merito alle politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione.

Si richiama al riguardo quanto riportato nell'ambito della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" di Intesa Sanpaolo, redatta in ottemperanza all'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob e approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 marzo 2022.

Detta Relazione - alla quale si fa pertanto rinvio per ogni dettaglio - è a disposizione del pubblico, secondo quanto previsto dalla vigente normativa, presso la Sede sociale, nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo www.emarketstorage.com) e nel sito internet group.intesasanpaolo.com.

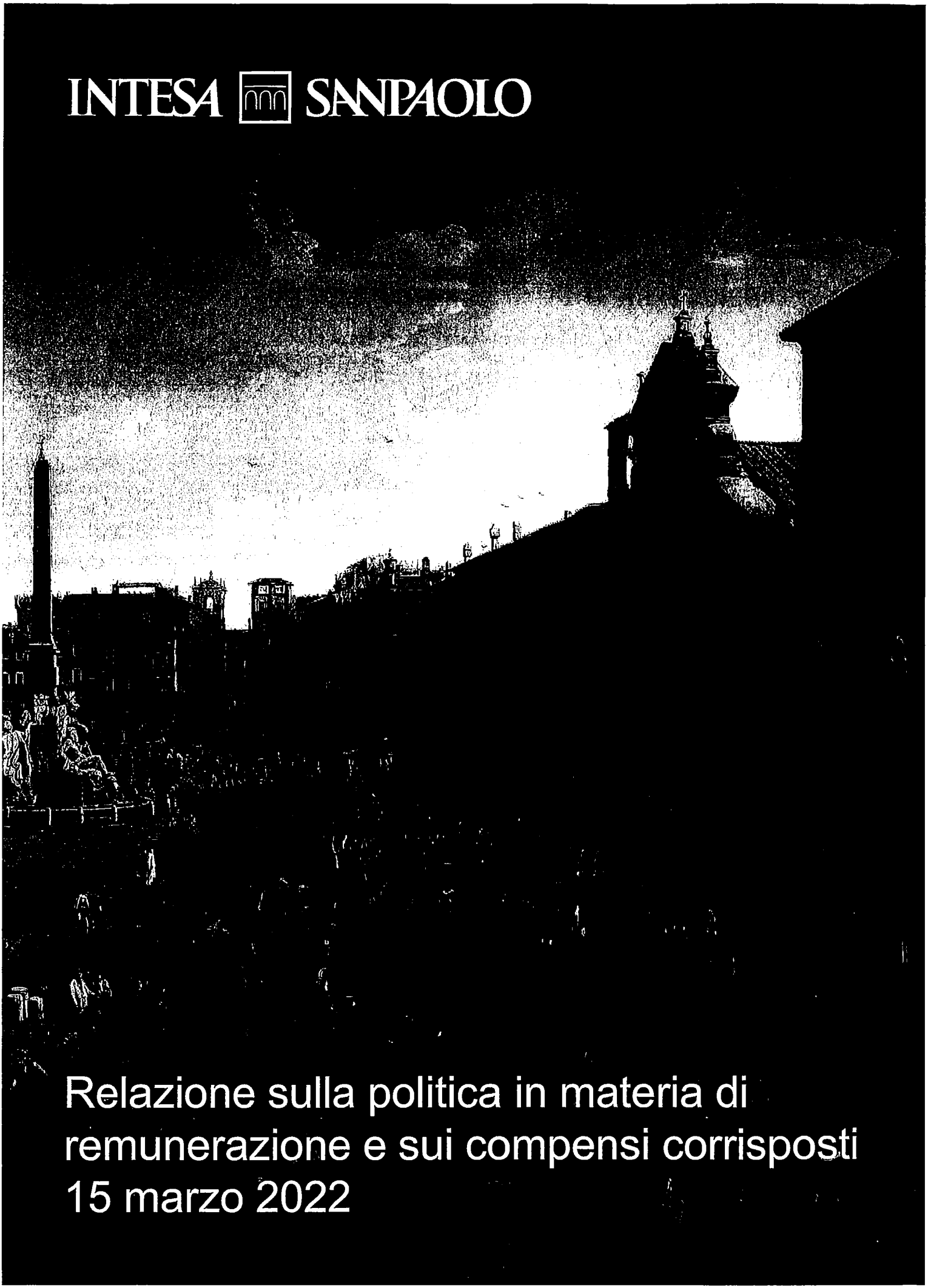
Signori Azionisti, siete invitati a deliberare in merito all'approvazione delle politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione di Intesa Sanpaolo – con specifico riguardo ai criteri generali per la determinazione dei compensi, a quelli particolari che regolano i compensi fissi per lo svolgimento di particolari incarichi, alle coperture assicurative e alle regole in materia di indennità di fine rapporto – nei termini descritti nella Sezione I, 2 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti - "La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione".

15 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente – Gian Maria Gros-Pietro

Allegato "H"

INTESA SANPAOLO



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 15 marzo 2022

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Intesa Sanpaolo S.p.A. Sede Legale: Piazza S. Carlo, 156 10121 Torino Sede Secondaria: Via Monte di Pietà, 8 20121 Milano Capitale Sociale Euro 10.084.445.147,92 Registro delle Imprese di Torino e Codice Fiscale 00799960158 Rappresentante del Gruppo IVA "Intesa Sanpaolo" Partita IVA 11991500015 (IT11991500015) N. Iscr. Albo delle Banche 5361 Codice ABI 3069.2 Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia Capogruppo del gruppo bancario "Intesa Sanpaolo", iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari.

Sommario

SOMMARIO **3**

INTRODUZIONE **7**

SEZIONE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 2022 ..... **11**

1. LE PROCEDURE DI ADOZIONE E DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 11
   1.1 Ruolo degli Organi sociali 11
   1.2 Area di Governo Chief Operating Officer 12
   1.3 Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione 13
   1.4 Area di Governo Chief Risk Officer 13
   1.5 Area di Governo Chief Compliance Officer 13
   1.6 Chief Audit Officer 13
2. LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 14
   2.1 Compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione 14
   2.2 Compensi dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione 14
   2.3 Compensi dei componenti dei Comitati endo-consiliari 14
   2.4 Compensi per la carica di Amministratore Delegato e CEO 15
   2.5 Polizza assicurativa a beneficio degli esponenti 15
   2.6 Cessazione della carica; indennità di fine rapporto 15
3. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE 16
4. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 17
   SEZIONE A - PRINCIPI, SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 19
   4.1 Finalità e principi delle Politiche di remunerazione e incentivazione 19
   4.2 La segmentazione del personale 20
   4.3 Le componenti della remunerazione 24
   4.4 Il Pay mix retributivo 29
   4.5 I Sistemi di Incentivazione annuali per il personale del Gruppo 32
   4.6 Modalità di corresponsione della remunerazione variabile di breve termine 51
   4.7 Premio Variabile di Risultato 60
   4.8 Piani di Incentivazione a Lungo Termine 62
   4.9 Risoluzione del rapporto di lavoro 70
   4.10 Divieto di hedging strategies 73
   SEZIONE B - REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE 74
   4.11 Premessa 74
   4.12 Ambito di applicazione 75
   4.13 Definizioni e razionali di applicazione 75
   4.14 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo 77
   4.15 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Sub-consolidante e di singola Banca 80

SEZIONE II – INFORMATIVA SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2021 ..... **81**

INTRODUZIONE 81

PARTE I – INFORMAZIONI GENERALI **83**

RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, DEL CONSIGLIERE DELEGATO E CEO ANCHE IN QUALITÀ DI DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE 83
APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021 84
IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE 2021 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI 85

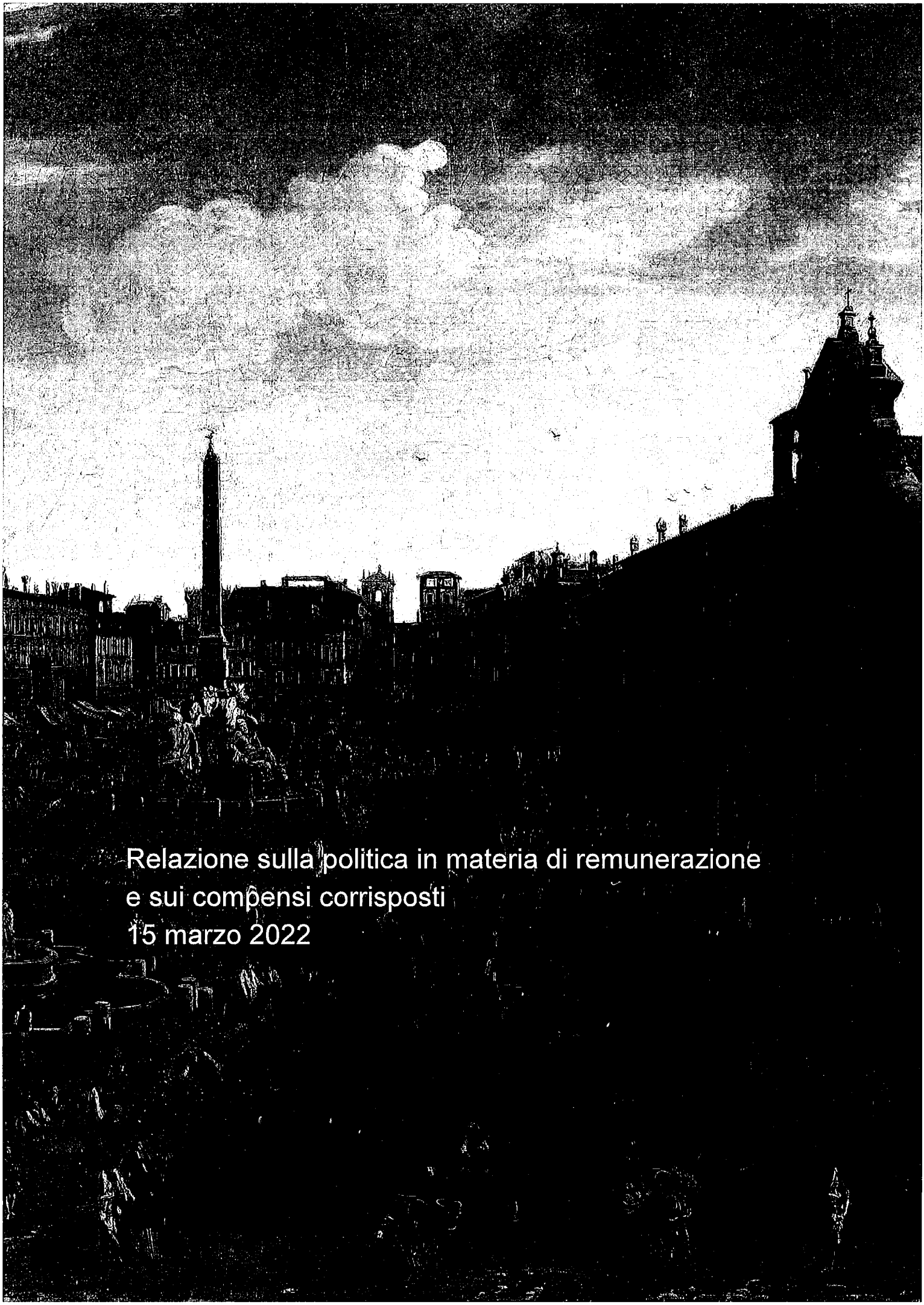
PARTE II – INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE **91**

INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE AI SENSI DELL'ART. 17 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 637/2021 DEL 15 MARZO 2021 91
   INFORMAZIONI QUALITATIVE EU REMA 91
   INFORMAZIONI QUANTITATIVE 102

INFORMATIVA AI SENSI DEL REGOLAMENTO CONSOB 110

PARTE III – VERIFICHE DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SUL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE 124

APPENDICE 125



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

15 marzo 2022

Introduzione

Gli organismi internazionali e i regolatori negli ultimi anni hanno dedicato crescente attenzione alla materia delle remunerazioni in diversi settori, tra cui, quello delle società quotate, quello delle banche e dei gruppi bancari, quello assicurativo, quello del risparmio gestito nonché quello delle imprese di investimento, con l'obiettivo di orientare gli emittenti e gli operatori verso l'adozione di politiche di remunerazione e 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 e incentivazione, la struttura dei compensi, la loro trasparenza.

Il quadro normativo è stato oggetto di una rilevante evoluzione – tuttora in corso – sia a livello europeo sia a livello nazionale, in ciascuno dei summenzionati settori.

Con riferimento alle società quotate, l'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza ("**TUF**") prevede l'obbligo di predisporre e mettere a disposizione del pubblico una relazione sulle remunerazioni, articolata in due sezioni (la prima che illustra la politica della società in materia di remunerazioni e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, la seconda che fornisce informazioni sui compensi corrisposti), da redigere includendo le informazioni indicate nel Regolamento Emittenti (Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 aggiornato con le modifiche apportate con delibere n. 21623 e n. 21625 del 10 dicembre 2020 e n. 21639 del 15 dicembre 2020), e da sottoporre alla deliberazione dell'Assemblea. Sino al 2019, l'Assemblea era chiamata ad esprimersi con voto consultivo sulla prima sezione della politica; nel 2019, in attuazione della cd. Shareholders' Rights Directive II (Direttiva (UE) 2017/828), l'art. 123-ter del TUF è stato modificato prevedendo, tra l'altro, che l'Assemblea debba esprimere un voto vincolante sulla prima sezione della relazione e un voto consultivo sulla seconda sezione. Anche il Regolamento Emittenti - nella parte relativa alla relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti - è stato modificato in attuazione della Shareholders' Rights Directive, con il fine di rafforzare la trasparenza nei confronti degli azionisti. Anche sul piano dell'autoregolamentazione delle società quotate, la materia delle remunerazioni è oggetto di disciplina nel Codice di Autodisciplina, confluito nel gennaio 2020, nel nuovo "Codice di Corporate Governance", con applicazione a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020.

Nel settore bancario, le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione sono oggetto di una specifica disciplina a livello europeo e nazionale. Tale disciplina ha subito una rilevante evoluzione nel tempo. In particolare, e tra l'altro, in recepimento della cd. CRD III (direttiva 2010/76/UE) e tenendo conto degli indirizzi e criteri definiti in sede internazionale (tra cui, i principi e gli standard del Financial Stability Board, le metodologie del Comitato di Basilea per la Vigilanza bancaria, e le Guidelines emanante dal CEBS), la Banca d'Italia, con provvedimento del 30 marzo 2011, ha emanato Disposizioni di vigilanza contenenti una disciplina armonizzata delle politiche, dei sistemi e delle prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari, relative al processo di elaborazione e controllo, alla struttura dei compensi e agli obblighi di informativa al pubblico, prevedendo, tra il resto, l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'assemblea, con il fine di pervenire a sistemi di remunerazione che fossero in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

La Banca d'Italia è nuovamente intervenuta in materia con le raccomandazioni contenute nelle comunicazioni del 2 marzo 2012 e del 13 marzo 2013, evidenziando in via generale l'opportunità che le banche definissero una linea di azione in merito coerente con l'obiettivo di preservare, anche in chiave prospettica, l'equilibrio della situazione aziendale nonché il mantenimento di condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità. Successivamente, nel 2014 le Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione – contenute nella Circolare di Banca d'Italia n. 285/13 - sono state oggetto di revisione, per recepire la disciplina contenuta nella cd. CRD IV (Direttiva 2013/36/UE). In attuazione della CRD IV, nel 2014, sono inoltre stati emanate dalla Commissione Europea, le "Norme Tecniche di Regolamentazione" (Regulatory Technical Standards - RTS), relative ai

criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker"). A dicembre 2015, EBA, sulla base delle previsioni contenute nella CRD IV, ha pubblicato l'aggiornamento delle "Guidelines on sound remuneration policies", elaborate dal predecessore CEBS, definendo nel dettaglio le regole relative alla struttura della remunerazione, alle politiche di remunerazione ed ai relativi processi di governance e implementazione. Le indicazioni di tali Guidelines sono state recepite da Banca d'Italia che, nel 2018, ha aggiornato la disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione di cui alla Circolare 285. Infine, nel 2019, sono stati emanati la cd. CRD V (Direttiva 2019/878/UE), nonché il Regolamento (UE) 2019/876 (cd. CRR II). A seguito dell'adozione della CRD V, EBA ha rivisto (i) le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri per l'identificazione dei Risk Taker (RTS) confluite nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923 pubblicato il 9 giugno 2021; nonché (ii) le Guidelines on sound remuneration policies, pubblicandone una nuova versione a luglio 2021 e prevedendone l'applicazione a decorrere dal 31 dicembre 2021; in conseguenza invece dell'emanazione della CRR II, la Commissione Europea ha pubblicato il Regolamento UE n. 637/2021 – cd. Implementing Technical Standards – che disciplinano le modalità di *disclosure* dell'informativa in materia di remunerazione. La Banca d'Italia ha recepito la CRD V e i contenuti essenziali delle nuove Guidelines di EBA nonché i c.d. Implementing Technical Standards con il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 pubblicato il 24 novembre 2021.

Per quanto attiene il settore assicurativo, l'ISVAP (oggi IVASS), con regolamento n. 39 del 9 giugno 2011, ha dettato i principi relativi ai processi decisionali, alla struttura e agli obblighi informativi delle politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione. Il Regolamento n. 39 è stato successivamente sostituito dal Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 sul governo societario delle imprese e dei gruppi assicurativi, che attua la cd. Solvency II (Direttiva 2009/138/UE), implementa le Linee Guida emanate da European Insurance and Occupational Pensions Authority (cd. EIOPA) sul sistema di governo societario e riprende le previsioni del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 relativamente alle politiche di remunerazione. Inoltre, il 5 luglio 2018 IVASS ha inviato una Lettera al mercato relativamente gli orientamenti sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario.

Quanto al settore del risparmio gestito, le disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB (emanato ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis del TUF) in materia di remunerazioni – aggiornate in data 27 aprile 2017 per recepire nell'ordinamento italiano le norme sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione contenute nella Direttiva comunitaria 2014/91/UE (c.d. "Direttiva UCITS V"), e confluite, da dicembre 2019, nel Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF – si applicano anche ai gestori appartenenti a gruppi bancari, in modo distinto a seconda che la SGR si caratterizzi come significativa o meno.

Infine, con riferimento alle imprese di investimento, la Direttiva (UE) 2019/2034 del 27 novembre 2019, relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento e contenente anche disposizioni in materia di remunerazione, è attualmente in attesa di recepimento da parte del legislatore italiano. Completa la citata Direttiva, *inter alia*, il Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 che prevede le norme tecniche di regolamentazione che specifica i criteri per individuare le categorie di personale la cui attività professionale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento (cd. "Risk Taker"), in vigore dal 12 dicembre 2021.

Art. 123-ter, c. 1, Tuf

La presente Relazione è stata redatta sulla base di quanto previsto dal predetto art. 123-ter TUF e dal Regolamento Emittenti e tiene altresì conto degli obblighi di informativa da rendere all'assemblea secondo le Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia che recepiscono altresì il Regolamento UE n. 637/2021 – c.d. Implementing Technical Standards.

Intesa Sanpaolo, peraltro, ha sempre dato ampio spazio al tema delle remunerazioni, al rispetto della relativa normativa e sua massima trasparenza al mercato. La Relazione raccoglie in un documento, organico e strutturato, le informazioni quali-quantitative che sino all'esercizio 2011 in funzione della loro tipologia erano contenute nella Relazione su governo societario e assetti proprietari, nella relazione presentata all'Assemblea dal Consiglio di Sorveglianza, ai sensi dell'art. 153 del TUF, nonché nella documentazione di bilancio.

La Relazione – il cui testo è disponibile nel sito internet *group.intesasanpaolo.com* (sezione Governance) – è suddivisa in due Sezioni. La prima riguarda le Politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca per l'esercizio 2022 con riferimento ai propri Organi sociali, agli Organi sociali delle società controllate e ai dipendenti e collaboratori del Gruppo – con un focus particolare sul Direttore Generale, sui Dirigenti con Responsabilità Strategiche (coincidenti con i Risk Taker Apicali di Gruppo) e sugli altri Risk Taker – nonché le procedure di adozione e di attuazione di tali politiche, e illustra, *inter alia*, come la politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società. Tale sezione include anche la descrizione delle finalità perseguite, dei principi che ne sono alla base, dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni 2021 e di come si è tenuto conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso dell'Assemblea del 28 aprile 2021 che l'ha approvata. La seconda sezione, suddivisa in tre parti, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, nonché informazioni quantitative analitiche e aggregate.

Art. 123-ter, c. 2, 3, 3 bis, e 4 Tuf

Nella prospettiva di fornire al pubblico le informative richieste in adempimento di obblighi normativi, nel documento vengono illustrati i profili di concordanza con le prescrizioni in materia di remunerazioni previsti dall'art. 5 Codice di Corporate Governance. Al riguardo, con l'obiettivo di rendere più immediata la trattazione, a lato del testo sono stati collocati appositi riquadri di richiamo dei relativi Principi e Raccomandazioni nonché delle indicazioni contenute negli artt. 123-bis e 123-ter del TUF.

Nell'Appendice del presente fascicolo sono presenti apposite "check list" nelle quali, da un lato, sono elencati i Principi e le Raccomandazioni del Codice nonché le previsioni degli artt. 123-bis e 123-ter del TUF e, dall'altro, ne viene segnalato il richiamo della pagina della presente Relazione in cui la materia è trattata.
La consultazione di tali "check list", non va disgiunta dalle precisazioni e dagli approfondimenti che, nel testo, circostanziano il profilo applicativo delle singole disposizioni.

Le informazioni fornite nella presente Relazione sono riferite, salva diversa indicazione, al 23 marzo 2021, data della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

La presente Relazione sarà sottoposta, quanto alla prima sezione, alla deliberazione vincolante dell'Assemblea, convocata ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, c.c., come espressamente richiesto dall'art. 123 -ter del TUF e da Banca d'Italia nella Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 - "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", nonché, quanto alla seconda sezione, alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea convocata ai sensi dell'art. 2364, secondo comma.

Art. 123-ter, c. 3 bis, 3 ter, e 6, Tuf

Sezione I – Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2022

1. Le procedure di adozione e di attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo

Art. 123-ter, c. 3, lett. a) e b) Tuf

P. XVI

Disp. Trasp.[1]

1.1 Ruolo degli Organi sociali

1.1.a Assemblea

L'Assemblea dei soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, approva:

- le Politiche di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo (dipendenti e collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato) che comprendono anche le Regole per l'individuazione del personale più rilevante;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- approva, se del caso, con le maggioranze qualificate definite dalla normativa vigente, un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al 100%, ma comunque non eccedente quello massimo stabilito dalla normativa;
- approva, se del caso, solo con riferimento al personale identificato come più rilevante per il Gruppo delle SGR, SICAV e SICAF e che svolga la propria attività esclusivamente per dette società, un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore al 200%.

Inoltre, l'Assemblea dei soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, delibera con voto non vincolante l'informativa annuale sui compensi corrisposti *ex* art. 123-ter TUF (Sezione II della Relazione sulle Remunerazioni).

Infine, ai sensi dello Statuto, l'Assemblea stabilisce il compenso per i Consiglieri di Amministrazione (compreso quello additivo della carica di Presidente e Vice-Presidente) e il compenso dei Consiglieri del Comitato per il Controllo sulla Gestione (determinato in misura fissa e uguale per tutti i componenti, ma con un'apposita maggiorazione per il Presidente) all'atto della nomina e per l'intero periodo della carica.

1.1.b Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, in aggiunta al compenso fisso determinato dall'Assemblea:

P. XVI

- può stabilire la remunerazione dei propri componenti cui il Consiglio stesso attribuisca ulteriori particolari cariche in conformità dello Statuto, ivi inclusa quella di Consigliere Delegato;
- determina il compenso inerente alla carica di Direttore Generale nonché al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, ai sensi dell'art. 154 bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, e a tutti gli altri Risk Taker Apicali di Gruppo e del personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- elabora le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo da sottoporre all'Assemblea e definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione dei soggetti per i quali la normativa di vigilanza riserva tale compito all'organo con funzione di supervisione strategica, ivi inclusa l'individuazione dei parametri da utilizzare per la valutazione degli obiettivi di performance e la definizione del compenso variabile conseguente all'applicazione di tali sistemi.

1.1.c Comitato Remunerazioni

R. 25

Il Comitato Remunerazioni è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione al fine di supportare tale Organo in tutte le attività concernenti le remunerazioni.

In particolare, tale Comitato:

[1] All'interno delle Politiche di remunerazione e incentivazione con il rettangolo grigio sono indicati, come previsto dalle Disposizioni di Banca di Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater e 2-quater.1, gli elementi che rispondono a quanto richiesto da questa specifica normativa con riferimento alle remunerazioni.

- supporta il Consiglio di Amministrazione nella preparazione delle proposte da sottoporre all'Assemblea;
- formula le proposte in merito alla remunerazione per il Consigliere Delegato e CEO e per i componenti del Consiglio di Amministrazione cui sono attribuite ulteriori particolari cariche in conformità dello Statuto;
- formula le proposte in merito ai sistemi di remunerazione per i Risk Taker Apicali di Gruppo e del personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo, tenendo conto anche del parere del Comitato Rischi e del Comitato per il Controllo sulla Gestione per quanto di competenza;
- si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i Sistemi di Incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

R. 26

Focus: Composizione del Comitato Remunerazioni

In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il Comitato Remunerazioni è composto da Amministratori non esecutivi, di cui almeno la maggioranza indipendenti. Tutti i componenti del Comitato devono possedere conoscenze ed esperienze attinenti agli ambiti di competenza del Comitato stesso e, in linea con il Codice di Autodisciplina, almeno un componente del Comitato possiede adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina e riconosciuta.

1.1.d Comitato Rischi

Il Comitato Rischi, senza pregiudicare le prerogative del Comitato Remunerazioni, supporta il Consiglio di Amministrazione esaminando le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo al fine di verificarne il collegamento con i rischi, attuali e prospettici, il grado di patrimonializzazione e i livelli di liquidità del Gruppo, con particolare riferimento agli obiettivi di performance assegnati ai Risk Taker Apicali di Gruppo non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e i ruoli assimilati nell'ambito dei Sistemi di Incentivazione.
Inoltre, al fine di rafforzare l'indipendenza delle Funzioni Aziendali di Controllo, il Comitato Rischi (congiuntamente con il Comitato per il Controllo sulla Gestione) esprime un parere in merito ai Sistemi di Incentivazione del Chief Risk Officer e del Responsabile della Direzione Centrale Convalida Interna.

R. 30

1.1.e Comitato per il Controllo sulla Gestione

Al fine di rafforzare l'indipendenza delle Funzioni Aziendali di Controllo, il Comitato per il Controllo sulla Gestione esprime un parere in merito ai Sistemi di Incentivazione dei Risk Taker Apicali di Gruppo appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, del personale di livello più elevato[2] e dei ruoli assimilati[3] alle medesime. Tale parere è espresso congiuntamente con il Comitato Rischi per quanto attiene ai Sistemi di Incentivazione del Chief Risk Officer e del Responsabile della Direzione Centrale Convalida Interna e Controlli.

1.2 Area di Governo Chief Operating Officer

Come sopra ricordato, il compito di approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo spetta all'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione e con il coinvolgimento del Comitato Remunerazioni.

La predisposizione delle suddette Politiche da sottoporre al previsto iter approvativo compete all'Area di Governo Chief Operating Officer che provvede a coinvolgere, per quanto di rispettiva competenza, come previsto dalla Regolamentazione:

- la Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione (vedi paragrafo 1.3);
- l'Area di Governo Chief Risk Officer (vedi paragrafo 1.4);
- l'Area di Governo Chief Compliance Officer (vedi paragrafo 1.5).

L'Area di Governo Chief Operating Officer è altresì responsabile di attuare i sistemi, piani e iniziative di incentivazione.

[2] Per Responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo si intendono il Responsabile della Direzione Centrale Convalida Interna e Controlli e il Responsabile della Direzione Centrale Anti Financial Crime in qualità di Responsabile della Funzione Antiriciclaggio.
[3] Per ruoli assimilati alle Funzioni Aziendali di Controllo ai sensi della Disciplina sulle remunerazioni si intendono il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e il Responsabile della Direzione Centrale Tutela Aziendale in qualità di Data Protection Officer.

1.3 Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione

La Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione è coinvolta nella definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo al fine di garantire la coerenza delle stesse e dei conseguenti Sistemi di Incentivazione con:

- gli obiettivi strategici di breve e medio-lungo termine delle Società e del Gruppo;
- il livello di patrimonializzazione e di liquidità delle Società e del Gruppo.
  In tale ambito, di concerto con l'Area di Governo Chief Compliance Officer e l'Area di Governo Chief Risk Officer, supporta l'Area di Governo Chief Operating Officer nell'individuazione dei parametri da utilizzare per la valutazione degli obiettivi di performance cui subordinare e collegare l'attribuzione degli incentivi ai Risk Taker Apicali di Gruppo di Business e di Governance.

Inoltre, la Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione supporta l'Area di Governo Chief Operating Officer nel monitoraggio periodico dei parametri definiti al fine di valutare il raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ai Risk Taker.

1.4 Area di Governo Chief Risk Officer

L'Area di Governo Chief Risk Officer:

- verifica ex ante, tra l'altro, la coerenza delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo e dei conseguenti Sistemi di Incentivazione con il Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo;
- supporta l'Area di Governo Chief Operating Officer nell'elaborazione dell'elenco dei Risk Taker fornendo, per quanto di competenza, i contribuiti informativi.

1.5 Area di Governo Chief Compliance Officer

L'Area di Governo Chief Compliance Officer:

- verifica ex ante la conformità delle Politiche di remunerazione e incentivazione rispetto alle norme, allo Statuto, al Codice Etico di Gruppo e eventuali ulteriori standard di condotta applicabili;
- verifica la coerenza dei Risk Taker identificati rispetto ai razionali descritti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo e alle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

1.6 Chief Audit Officer

Il Chief Audit Officer, in coerenza con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, verifica annualmente la conformità delle prassi attuative di remunerazione alle politiche e, in tale ambito, riscontra altresì la corretta attuazione del processo per l'individuazione dei Risk Taker, informando il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea circa l'esito delle verifiche condotte.

2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Art. 123-ter, c. 3, lett. a) e b) Tuf

2.1 Compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione

Lo Statuto della Banca prevede che ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetti, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, un compenso che viene determinato dall'Assemblea all'atto della loro nomina in misura fissa per l'intero periodo di carica.
L'Assemblea stabilisce anche il compenso additivo per la carica di Presidente e Vice-Presidente.

R. 29

L'Assemblea degli azionisti è pertanto chiamata a determinare il compenso fisso lordo annuo dei componenti del Consiglio di Amministrazione nonché il compenso fisso additivo per la carica di Presidente e Vice-Presidente in sede di nomina degli stessi a inizio mandato.

A favore dei Consiglieri di Amministrazione è stata stipulata una polizza di assicurazione per la responsabilità civile nei termini illustrati nel prosieguo.

Si precisa, peraltro, che, come previsto nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni, l'ammontare della remunerazione del Presidente è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito e non deve superare quella fissa percepita dal Consigliere Delegato e CEO.

2.2 Compensi dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione

R. 30

Ai sensi dello Statuto, l'Assemblea determina, all'atto della nomina del Comitato per il Controllo sulla Gestione e per l'intero periodo della carica, un compenso specifico per i Consiglieri di Amministrazione che compongono il Comitato, determinato esclusivamente in misura fissa ed in ugual misura per ciascun Consigliere, ma con un'apposita maggiorazione per il Presidente.
L'Assemblea degli azionisti è pertanto invitata a stabilire detti emolumenti.
Qualora il Consiglio di Amministrazione decida di nominare alcuni componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione come componenti anche del Comitato Rischi ovvero del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, in linea con quanto previsto dall'art. 13.5.6 dello Statuto, agli stessi spetterà anche il compenso additivo stabilito dal Consiglio di Amministrazione per tali incarichi, nella stessa misura definita per gli altri componenti di ciascun Comitato, in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione (cfr. paragrafo successivo).
A tal fine, resta inteso che per i Consiglieri che siano anche componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, la remunerazione maturata a fronte dell'espletamento dell'incarico eventualmente ricoperto nel Comitato Rischi ovvero nel Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, non potrà, in ogni caso, superare il limite massimo pari alla metà del compenso che l'Assemblea determinerà per la carica di componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

2.3 Compensi dei componenti dei Comitati endo-consiliari

In relazione all'attività che i Consiglieri sono chiamati a svolgere quali componenti degli ulteriori Comitati endo-consiliari, lo Statuto attribuisce al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, il compito di determinare, in aggiunta al compenso stabilito dall'Assemblea, il compenso per tali Consiglieri, in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea.
Tale compenso è determinato in misura fissa e annua per i Presidenti di tali Comitati, nonché a titolo di gettone di presenza a fronte dell'effettiva partecipazione di ciascun componente alle riunioni degli stessi Comitati. Per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione resta fermo che la remunerazione così maturata è riconosciuta nel rispetto del limite massimo indicato al precedente paragrafo 2.2 e, pertanto, non può superare la metà del compenso stabilito dall'Assemblea per la carica di componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

P. XV, R. 29

Focus: Verifica competitività dei compensi dei componenti degli Organi sociali

Nel corso del 2021, su iniziativa del Comitato Remunerazioni, la Banca ha affidato ad una società specializzata l'incarico di effettuare un'analisi del posizionamento retributivo dei componenti degli Organi sociali di Intesa Sanpaolo rispetto al Peer Group di riferimento previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione (vedi par. 4.4.2). Dall'analisi di benchmarking è stato confermato il posizionamento decisamente competitivo delle remunerazioni corrisposte ai suddetti componenti rispetto al campione di confronto. Tale posizionamento tiene conto anche dell'intensa attività svolta dal Consiglio di Amministrazione e soprattutto dai Comitati endo-consiliari, che si traduce in un numero di riunioni assai più elevato rispetto al Peer Group, con l'effetto di rendere il costo unitario di partecipazione dei Consiglieri a ciascuna riunione decisamente efficiente.

2.4 Compensi per la carica di Amministratore Delegato e CEO

A norma dello Statuto, il Consigliere Delegato ricopre anche la carica di Direttore Generale di Intesa Sanpaolo.

In questa prospettiva, oltre ai compensi fissi relativi alle cariche di Consigliere di Amministrazione e di Consigliere Delegato, al Consigliere Delegato in qualità di Direttore Generale spetta una retribuzione annua lorda stabilita dal Consiglio di Amministrazione, oltre al sistema di incentivazione a breve e a lungo termine vigente per il personale Direttivo nonché il trattamento previdenziale integrativo e gli ulteriori fringe benefit previsti per il ruolo, stabiliti nel rispetto delle Politiche di remunerazione e incentivazione dei dipendenti.

2.5 Polizza assicurativa a beneficio degli esponenti

In linea con la best practice diffusa sui mercati finanziari internazionali e tenuto conto della natura, delle dimensioni e della complessità operativa della Banca e del Gruppo, a valere sulla delibera dell'Assemblea degli azionisti da ultimo adottata il 28 aprile 2021, si è provveduto a stipulare una polizza assicurativa a copertura della responsabilità amministrativa dei Consiglieri della Banca nonché di tutti gli esponenti nelle società controllate a fronte di un massimale autorizzato compreso tra € 150 milioni e € 200 milioni (D&O – Directors' and Officers' Liability Insurance). La citata delibera assembleare ha autorizzato il rinnovo di tale copertura assicurativa, anche per gli anni successivi, alle migliori condizioni di mercato, anche tenuto conto di futuri adeguamenti e rivalutazioni, a fronte di un massimale adeguato alle best practices di mercato, con informativa annuale all'Assemblea nell'ambito della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e fino ad eventuale diversa decisione dell'Assemblea.

I termini della polizza D&O per l'anno 2021 erano i seguenti:

- Decorrenza: dal 30 giugno 2021 al 30 giugno 2022
- Massimale: euro 170.000.000,00, per sinistro e per anno
- Premio su base annua 2021: euro 4.500.000,00 circa.

Si ritiene che il mantenimento di tale copertura assicurativa risponda all'interesse della Banca e del Gruppo e che la stessa rappresenti pertanto una componente necessaria delle Politiche di remunerazione.

2.6 Cessazione della carica; indennità di fine rapporto

I Consiglieri di Amministrazione – eccetto il Consigliere Delegato che è anche Direttore Generale – non intrattengono un rapporto inquadrabile tra i rapporti di lavoro subordinato con la Banca.

Per i Consiglieri non esecutivi non sussistono accordi che prevedano che la Banca sia tenuta a pagare nei loro confronti indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa ovvero se l'incarico cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Art. 123-bis, c. 1, lett. i) Tuf

Al Consigliere Delegato e Direttore Generale, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, si applicano i criteri e i limiti massimi per la determinazione dell'indennità dovuta secondo quanto previsto dalle politiche di remunerazione del personale. Si precisa che nel 2022, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e tenuto conto del parere favorevole del Chief Compliance Officer, in linea con le prassi diffuse tra i competitor e le principali società quotate italiane, è stato concluso con il Consigliere Delegato e Direttore Generale un accordo, con efficacia a decorrere dall'approvazione delle presenti politiche, contenente una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto che prevede altresì un patto di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto stesso (vedi paragrafo 4.9.1). R. 27

3. La Politica di remunerazione degli organi sociali delle società controllate

I compensi da riconoscere ai componenti degli organi sociali delle società del Gruppo sono definiti da Intesa Sanpaolo in qualità di azionista di controllo e di soggetto che esercita l'attività di direzione e coordinamento ai sensi della normativa civilistica e bancaria di riferimento.

La Politica di remunerazione degli organi sociali si ispira pertanto ai seguenti principi, applicati in modo uniforme a livello di Gruppo, nel rispetto del quadro normativo dei diversi Paesi in cui Intesa Sanpaolo è presente tramite le proprie controllate.

Ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società appartenenti al Gruppo Intesa Sanpaolo è riconosciuto un compenso adeguato ai compiti ed alle responsabilità affidati.

La determinazione puntuale del compenso degli amministratori è effettuata in un'ottica di omogeneizzazione secondo standard di Gruppo, in considerazione di parametri relativi alla dimensione patrimoniale ed economica e alla complessità organizzativa della società interessata, nonché di altri elementi di natura oggettiva e qualitativa, costituiti dalla natura dell'attività svolta dalla singola società controllata e dal profilo di rischio operativo della stessa.

Criteri analoghi informano la fissazione dei compensi degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c. e di analoghe previsioni di ordinamenti stranieri.

Non sono di norma previste componenti variabili del compenso, né bonus incentivanti rapportati ai risultati, né clausole di partecipazioni agli utili o diritti di sottoscrizione di azioni a prezzo predeterminato. Deroghe a tale principio sono previste solo in via di motivata eccezione, nel rispetto delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo e della normativa di vigilanza vigente in materia.

In linea generale non vi sono differenze nella remunerazione degli amministratori, siano essi dipendenti del Gruppo, professionisti, indipendenti, ecc. Gli emolumenti di competenza dei dipendenti del Gruppo designati quali amministratori nelle controllate sono riconosciuti alla società titolare del rapporto di lavoro subordinato.

La remunerazione dei componenti del collegio sindacale delle controllate italiane è determinata all'atto della nomina per tutta la durata del mandato, ai sensi dell'art. 2402 c.c., in un importo fisso in ragione d'anno.

La quantificazione dell'emolumento da riconoscere ai sindaci avviene mediante l'applicazione di un modello di calcolo, uniforme a livello di Gruppo, che prendendo in considerazione parametri di natura oggettiva, essenzialmente patrimonio e ricavi della società interessata, consente di individuare un importo puntuale per il compenso.

I componenti degli organi sociali hanno di norma diritto al rimborso delle spese vive occasionate dalla carica.

A favore degli esponenti delle società controllate è infine stipulata una polizza di assicurazione per la responsabilità civile (c.d. "polizza D&O").

4. Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo

Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo per il 2022 di seguito illustrate sono state redatte in sostanziale continuità con quelle 2021, votate favorevolmente in larga misura dai partecipanti all'Assemblea degli azionisti dello scorso 28 aprile 2021 (voti favorevoli pari, complessivamente, al 91,78% dei partecipanti).

Le modifiche apportate per il 2022 derivano principalmente dalla necessità di allineare le Politiche agli orientamenti espressi dalla normativa e alle raccomandazioni dell'Autorità di Vigilanza. A tal proposito, le Politiche 2022 recepiscono le novità introdotte: (i) dal 37° aggiornamento delle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"; (ii) dalle *Guidelines on sound remuneration policies della European Banking Authority ("EBA")*, in vigore dal 31 dicembre 2021; nonché (iii) dal Regolamento (UE) 923/2021 contenente i *Regulatory Technical Standards on identified staff for remuneration purposes,* in vigore dal 14 giugno 2021[4].

In particolare, si evidenziano le seguenti novità:

- sono state integrate le condizioni di attivazione (gate) e di bonus funding dei Sistemi di Incentivazione annuali e, per simmetria, anche le condizioni di malus, introducendo, in conformità con le *Guidelines on sound remuneration policies* dell'EBA, la verifica del coefficiente di leva finanziaria e del minimo di fondi propri e passività ammissibili (c.d. MREL) rispetto ai limiti del Risk Appetite Framework, nonché dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni (di dividendi) da parte delle autorità competenti e delle Autorità europee di Vigilanza (par. 4.5.1 e 4.5.6);
- è stato previsto un meccanismo correttivo del bonus pool allocato a livello di Divisione in funzione del grado di scostamento dal livello target di *Economic Value Added* (EVA) *Economica* al fine di rafforzare il collegamento con le metriche di Pillar 2 come richiesto dall'Autorità di Vigilanza (par. 4.5.2);
- sono stati introdotti due meccanismi correttivi che agiscono come demoltiplicatori del premio maturato nell'ambito dei Sistemi di Incentivazione annuali in ottica di rafforzamento del presidio dei rischi. In particolare, per i Risk Taker Apicali di Gruppo non di Business, i Responsabili delle Direzioni Centrali a riporto del Consigliere Delegato e CEO e i Responsabili delle strutture a riporto dei suddetti soggetti è stato previsto un meccanismo correttivo collegato al mancato rispetto di un predeterminato target di contenimento dei costi operativi al fine di rafforzare il presidio del rischio di "stability of profits". Inoltre, per tutto il management e per i destinatari di Specifiche iniziative di incentivazione per categorie di personale e segmenti di business è definito un meccanismo correttivo al mancato rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria al fine di rafforzare il presidio sul rischio di condotta;
- nell'ambito delle modalità di corresponsione della remunerazione variabile (par. 4.6), in applicazione delle previsioni del 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 della Banca d'Italia, è stata superata la classificazione delle banche per dimensione/complessità operativa poiché, tenuto conto dell'attivo di bilancio consolidato del Gruppo che supera i 30 miliardi di euro, nessuna banca del Gruppo può essere considerata "di minori dimensioni o complessità operativa". Ciò ha comportato l'applicazione ai Risk Taker identificati nei Gruppi Sub-consolidanti e/o nelle Legal Entity dei medesimi schemi di corresponsione già previsti per i Risk Taker del Gruppo Intesa Sanpaolo. Di conseguenza, vi è una semplificazione rispetto alle Politiche di remunerazione 2021 in quanto non è più possibile prevedere schemi meno restrittivi in Banche precedentemente classificate "intermedie" o di "minori dimensioni e complessità operativa" sulla base dell'attivo di bilancio individuale.
  Diversamente, continua a trovare applicazione la classificazione delle banche in base alla loro significatività ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento UE n. 1024/2013 del Consiglio dell'Unione Europea del 15 ottobre 2013 (RMVU) con la conseguente identificazione – in tutte le Banche significative – di coloro che sono Risk Taker Apicali del Gruppo Sub-consolidante e/o della Legal Entity. A tali Risk Taker, come richiesto dal 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 e dalle *Guidelines* EBA, si applicano schemi di corresponsione che sono stati aggiornati per prevedere il

[4] Si precisa che, dato che tale Regolamento è entrato in vigore dal 14 giugno 2021, le Regole di identificazione del personale più rilevante (cfr. Sezione B) sono state oggetto di aggiornamento e approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione a novembre 2021; tale aggiornamento è stato applicato a partire dal 14 giugno 2021.

riconoscimento di più del 50% della remunerazione variabile in strumenti finanziari (par. 4.6, schemi 3 e 4);

- sono stati rivisti i criteri di identificazione del personale più rilevante in linea con il Regolamento (UE) 923/2021, che ha confermato una combinazione di criteri quantitativi e qualitativi, nonché il dovere di individuare criteri aggiuntivi se necessari per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti. E' stato chiarito che l'ambito di applicazione di tali criteri include anche il livello Sub-consolidato, oltre che a livello consolidato e individuale. Inoltre, rispetto alla precedente normativa, i criteri quantitativi sono stati aggiornati e semplificati ridefinendo la soglia della remunerazione per essere considerati Risk Taker[5] ed è stata rivista la normativa afferente alle ipotesi di esclusione dei soggetti che soddisfano detti criteri quantitativi, ora ammesse solo previa autorizzazione della BCE (Sezione B).

Inoltre, in occasione del lancio del nuovo Piano d'Impresa 2022-2025, come da tradizione consolidata del Gruppo Intesa Sanpaolo, sono stati avviati nuovi Piani di Incentivazione a lungo termine a supporto del Piano (Piano Performance Share, LECOIP 3.0 e il Piano a Lungo Termine per i Consulenti Finanziari non dipendenti), le cui caratteristiche principali sono descritte nelle Politiche 2022.

Infine, ulteriore novità introdotta nelle Politiche 2022 riguarda la possibilità di definire accordi individuali ex ante per la definizione dei compensi da accordare in caso di cessazione anticipata del rapporto (cd. Severance) con l'obiettivo di tutelare l'interesse del Gruppo nella gestione della delicata fase della cessazione del rapporto di lavoro, contenendo il rischio di potenziale contenzioso o controversia stragiudiziale e riconoscendo, al contempo, il contributo positivo e distintivo fornito nel tempo dalla risorsa interessata. In particolare, è stato sottoscritto un accordo ex ante per la definizione della Severance con il Consigliere Delegato e CEO (par. 4.9) in linea con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione e nell'ambito dei limiti già approvati in precedenza dall'Assemblea in termini di annualità di remunerazione fissa e di ammontare massimo riconoscibile;

Ciò premesso, nel presente documento vengono descritti i Principi, Sistemi e Strumenti di remunerazione e incentivazione (Sezione A) e le Regole per l'individuazione del personale più rilevante (Sezione B); tali Sezioni, congiuntamente, costituiscono il corpus delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

Entrambe le Sezioni sono completate, laddove necessario, da Disposizione Attuative – evidenziate in appositi box – che declinano operativamente i contenuti delle Politiche ai fini di una loro puntuale implementazione.

Infine, si precisa che non è possibile derogare ad alcun elemento delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022.

[5] Nello specifico, sono identificati:

a) i membri del personale che hanno avuto diritto a una remunerazione significativa nell'esercizio precedente, purché siano rispettate le condizioni seguenti: i) la remunerazione del membro del personale è pari o superiore a 500.000 EUR e pari o superiore alla remunerazione media corrisposta ai membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza dell'ente; ii) il membro del personale svolge l'attività professionale all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e l'attività è tale da avere un impatto significativo sul profilo di rischio della pertinente unità operativa/aziendale.

b) i membri del personale, compresi quelli di cui al punto precedente, cui è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750.000 euro nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio;

Sezione A - Principi, Sistemi e Strumenti di remunerazione e incentivazione

Nella presente Sezione vengono descritti i Principi, i Sistemi e gli Strumenti di remunerazione e incentivazione definiti per il 2022 e rivolti al personale di Gruppo[6] e a quelle particolari categorie disciplinate dal rapporto di agenzia.

Art. 123-ter, c. 3, lett. a), Tuf

4.1 Finalità e principi delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo hanno la finalità di allineare i comportamenti del management e del personale agli interessi di tutti gli Stakeholder, orientandone l'azione al raggiungimento di obiettivi sostenibili di medio-lungo termine nel quadro di una prudente assunzione di rischi attuali e prospettici, nonché di contribuire a fare del Gruppo un "Employer of choice" per capacità di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse.

Disp. Trasp.

P. XV

R. 27

In particolare, le Politiche del Gruppo Intesa Sanpaolo si ispirano ai seguenti principi:

INTERESSI DEGLI STAKEHOLDER

Allineamento dei comportamenti del management e del personale con gli interessi di tutti gli **Stakeholder** con focus sulla creazione di valore per gli **Azionisti**, nonché sull'impatto sociale prodotto sulle **Comunità**

CORRELAZIONE TRA REMUNERAZIONE E RISCHI ASSUNTI

- indirizzo dei comportamenti del management e del personale verso il raggiungimento di obiettivi in un **quadro di regole** indirizzate al controllo dei rischi aziendali
- sistemi retributivi allineati con le politiche di prudente gestione dei **rischi finanziari e non** (ivi inclusi rischi legali e reputazionali), coerentemente con quanto definito nell'ambito del Risk Appetite Framework di Gruppo
- definizione di una componente fissa sufficientemente elevata da consentire alla parte variabile di contrarsi significativamente e azzerarsi al verificarsi di determinate condizioni

ORIENTAMENTO AGLI OBIETTIVI DI MEDIO-LUNGO TERMINE tenendo conto della Risk Tolerance di Gruppo

- definizione di un insieme di Sistemi di Incentivazione che consentano di orientare le performance su un periodo di **accrual più che annuale** e di condividere i risultati di medio-lungo termine conseguenti alla realizzazione del Piano d'Impresa

MERITO

- **flessibilità retributiva**: i premi sono legati ai risultati raggiunti e ai rischi assunti
- **competitività**: attenzione alle risorse chiave e di alta qualità manageriale destinatarie di un posizionamento retributivo competitivo rispetto al mercato
- **riconoscimento** ai migliori performer di premi superiori rispetto alla media

EQUITÁ

- **correlazione** tra retribuzione fissa e livello di responsabilità, misurato attraverso il Sistema di Global Banding o la seniority/ruolo professionale
- **differenziazione** dei target retributivi e dell'incidenza della componente variabile sulla retribuzione globale in funzione della filiera professionale di appartenenza e/o mercato geografico, a parità di fascia di Banding o seniority/ruolo professionale

NEUTRALITÀ RISPETTO AL GENERE

- **riconoscimento di un pari livello di remunerazione**, a parità di attività svolta, indipendentemente dal genere
- attenzione al **gender pay-gap** e alla sua **evoluzione nel tempo**

SOSTENIBILITÁ: Contenimento degli oneri derivanti dall'applicazione delle policy entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie

- interventi selettivi sulla retribuzione fissa basati su rigorosi **benchmark di mercato**
- meccanismi di **regolazione degli accantonamenti** destinati a finanziare il monte incentivi in funzione della redditività e dei risultati raggiunti dal Gruppo
- **opportuni cap** sia al monte incentivi sia all'entità dei premi individuali

RISPETTO DEI REQUISITI NORMATIVI

- conformità con le **disposizioni di legge e regolamentari, con codici di condotta e le altre disposizioni di autoregolamentazione** con focus sui Risk Taker (e tra questi sui cd. Risk Taker Apicali, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) e sulle Funzioni Aziendali di Controllo
- **correttezza nelle relazioni con la clientela**

[6] Ivi inclusi coloro che operano in succursali situate in paesi terzi.

Focus: Neutralità rispetto al genere

Intesa Sanpaolo presta grande attenzione ai temi di "Diversity & Inclusion" e si impegna ad attuare e diffondere, all'interno e all'esterno del Gruppo, una politica a favore dell'inclusione di tutte le forme di diversità. In tale ambito, Intesa Sanpaolo si è dotata di "Principi in materia di Diversity & Inclusion" all'interno dei quali ha assunto specifici impegni volti ad assicurare equità di genere nei processi HR e nella gestione delle persone. Il rispetto di tali impegni viene monitorato periodicamente anche al fine di impostare azioni correttive.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo adotta Politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto al genere che contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

In particolare, il Gruppo garantisce che la definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione e l'assunzione delle decisioni inerenti la remunerazione prescindano dal genere (così come da ogni altra forma di diversità quali orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero), siano basati sul merito e sulle competenze professionali nonché siano ispirati a principi di equità.

Al fine di rendere possibile l'applicazione di Politiche neutrali rispetto al genere e di poterne valutare l'efficacia, il Gruppo adotta:

1. sistemi di misurazione delle posizioni organizzative che tengono conto delle responsabilità e della complessità gestita dai diversi ruoli.
   In particolare, per la popolazione manageriale il Gruppo ha adottato il Sistema di Global Banding (vedi infra "Focus: Sistema di Global Banding") che si basa sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation).
   Invece la popolazione dei professional è segmentata sulla base della seniority, ovvero del grado di complessità lavorativa che caratterizza le attività presidiate (identificati 5 livelli tra cui il più elevato corrisponde al ruolo di Coordinatore), o della filiera professionale di appartenenza, tenuto conto anche del sistema di ruoli definito nella contrattazione collettiva di secondo livello. Per questa popolazione inoltre è in fase di implementazione un modello di mappatura che prevede l'attribuzione di un career title in funzione di determinati criteri che integrano quelli della seniority (i.e. autonomia, complessità ma anche competenze, economics, impatto ed esposizione) al fine di valorizzare in modo più granulare il livello di contributo professionale fornito nella propria operatività e la progressiva specializzazione delle competenze;
2. per la popolazione manageriale riferimenti retributivi di mercato associati a ciascuna fascia di Global Banding e differenziati in funzione della famiglia professionale di appartenenza e della geografia. Per quanto riguarda invece la popolazione dei professional ai livelli di seniority e/o career title vengono associati riferimenti tendenziali di mercato differenziati sulla base della famiglia professionale di appartenenza e della geografia;
3. sistemi incentivanti/premianti collegati a parametri oggettivi che permettono quindi di riconoscere il merito e la performance.

Infine, con cadenza annuale il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, analizza la neutralità delle Politiche rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo secondo la metodologia definita dalla normativa. In sintesi, il gender pay gap è calcolato per posizioni di pari valore e paese per paese, distinguendo per: (i) Risk Taker, esclusi i membri del Consiglio di Amministrazione; (ii) i membri del Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di gestione; (iii) i membri del Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di supervisione; (iv) il restante personale.
Si precisa che i motivi del divario retributivo di genere sono opportunamente documentati e, ove necessario, sono adottate azioni correttive.

4.2 La segmentazione del personale

P. XV

Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo si basano su logiche di segmentazione del personale che consentono di declinare operativamente i principi di merito, equità e neutralità rispetto al genere al fine di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale, nonché

prevedere meccanismi di corresponsione della stessa specifici per i diversi cluster di personale, con particolare focus su quelli aventi anche rilevanza regolamentare per cui sono previsti requisiti più stringenti. La distinzione della popolazione in macro segmenti consente altresì di tenere conto del **compenso** e delle **condizioni di lavoro** dei dipendenti sia nella declinazione delle politiche in **specifici** sistemi di remunerazione e di incentivazione sia nell'adozione di decisioni retributive **calibrate** su ciascun macro segmento.

In applicazione di tali logiche sono identificati tre macro segmenti:
- Risk Taker;
- Middle Management[7];
- Professional.

Focus: Risk Taker

Il Gruppo Intesa Sanpaolo identifica il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker") sulla base delle "Regole per l'individuazione del personale più rilevante", riportate alla Sezione B, che formano parte integrante delle Politiche di remunerazione e incentivazione. Tali Regole sono state definite sulla base delle previsioni dell'articolo 92, paragrafo 3 della CRD V, nonché del Regolamento (UE) 923/2021 e integrate da ulteriori criteri che riflettono i rischi specifici assunti dal Gruppo sulla base del modello di business e dell'assetto organizzativo adottati e declinate in coerenza con il Sistema di Global Banding adottato da Intesa Sanpaolo (vedi focus successivo).

Nell'ambito dei Risk Taker sono identificati i seguenti segmenti[8]:
- Risk Taker del Gruppo Intesa Sanpaolo (cd. Risk Taker di Gruppo);
- Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti;
- Risk Taker di Legal Entity.

Inoltre, all'interno di ciascun segmento di Risk Taker, nelle sole Banche significative[9] - ivi inclusa Intesa Sanpaolo – si distinguono altresì i Risk Taker Apicali.

In particolare, il segmento dei Risk Taker Apicali di Gruppo è costituito da:
- Consigliere Delegato e CEO;
- Responsabili delle Divisioni di Business (Asset Management, Banca dei Territori, Insurance, IMI Corporate & Investment Banking, International Subsidiary Banks e Private Banking) nonché il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI Corporate & Investment Banking;
- Chief Operating Officer, Chief IT, Digital & Innovation Officer, Chief Cost Management Officer, Chief Financial Officer, Chief Lending Officer, Chief Governance Officer, Chief Risk Officer, Chief Compliance Officer, Chief Institutional Affairs & External Communication Officer e Chief Audit Officer;
- Responsabili delle Direzioni Centrali a riporto diretto del Consigliere Delegato e CEO;
- Responsabile della Direzione Centrale Amministrazione e Fiscale in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Tale segmento coincide con i cd. Dirigenti con Responsabilità Strategica identificati ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate.

Con riferimento al 2021, sono stati identificati complessivamente 654 Risk Taker di Gruppo, con un incremento di 135 persone rispetto al numero di Risk Taker identificati nel 2020. Inoltre, a fronte dell'applicazione dei criteri di esclusione previsti dalle Regole per il 2021, non sono state ricomprese nel novero dei Risk Taker di Gruppo 284 persone mentre, nel 2020, erano state escluse 301 persone.

[7] Si intendono tutti i Responsabili di Unità Organizzative non già ricompresi nel cluster dei Risk Taker.
[8] Si precisa che nei seguenti paragrafi, qualora non sia diversamente precisato, con il termine "Risk Taker" si intendono, in generale, tutti e tre i segmenti.
[9] Si fa riferimento alle banche considerate significative ai sensi dell'art. 6, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 1024/2013 (cd. Regolamento del Meccanismo di Vigilanza Unica).

Focus: Risk Taker

Inoltre, per il 2021 sono stati identificati ulteriori 96 Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti[10] e 476 Risk Taker di Legal Entity non già ricompresi tra i Risk Taker di Gruppo e dei Gruppi Sub-consolidanti.

Pertanto, considerati i 3 segmenti di Risk Taker (ivi inclusi gli Apicali), per il 2021 sono stati identificati complessivamente 1.226 soggetti.

Focus: Sistema di Global Banding

Il Sistema di Global Banding adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo si basa sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation).

Correlato al Global Banding, Intesa Sanpaolo ha altresì adottato un sistema di job titling che identifica chiaramente le responsabilità e il contributo dei ruoli, superando le logiche puramente gerarchico-organizzative.

In particolare, sono identificati con il title di:

- Chief, i ruoli che definiscono e/o influenzano fortemente la strategia di medio-lungo termine del Gruppo o definiscono la strategia di Divisione/Area di Governo di riferimento, con impatto sui risultati del Gruppo nel medio-lungo periodo;
- Executive Director, i ruoli che definiscono e/o influenzano fortemente la strategia di funzione/business/Paese, coerentemente alle strategie di Divisione/Gruppo, e ne assicurano la realizzazione anche in contesti a elevata complessità;
- Senior Director, i ruoli che definiscono politiche e piani di business/funzione e ne guidano l'implementazione, attraverso la responsabilità manageriale di risorse umane ed economiche;
- Head of, i ruoli che definiscono o contribuiscono a definire i piani e i programmi per la propria struttura organizzativa, anche in coordinamento con altre strutture aziendali, e ne assicurano l'implementazione attraverso la responsabilità manageriale di risorse umane ed eventuali responsabilità economiche.

[10] Si precisa che i Risk Taker dei Gruppi sub-consolidanti sono stati identificati già nel 2021, a seguito dell'entrata in vigore dal 14 giugno 2021 del Regolamento 923/2021.

Focus: "Soggetti rilevanti" e intermediari del credito cui si applicano le Disposizioni in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" (Banca d'Italia)

Disp. Trasp.

In coerenza con quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" di seguito sono rappresentati, in funzione del ruolo ricoperto, il numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui si applicano le Disposizioni.

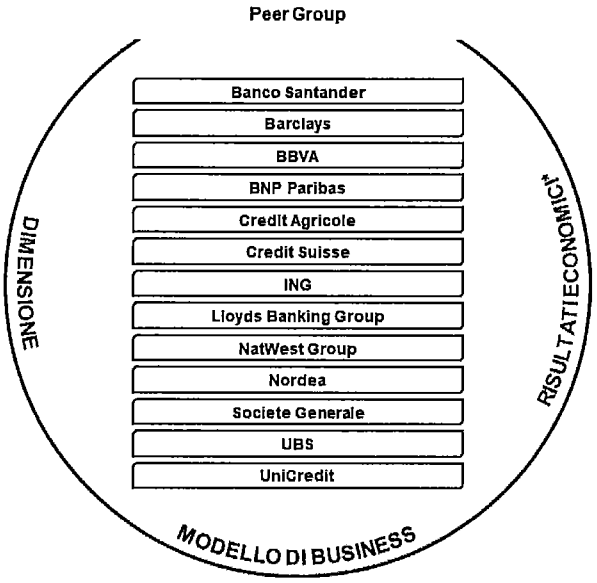
Ruolo	Numero al 31/12/2021
Divisione Banca dei Territori	
Direttori di Filiali Retail e Personal	3.454
Gestori delle Filiali Retail e Personal	32.947
Collaboratori di Agents4You (Agente in attività finanziaria) con incarico accessorio di Team Leader	11
Collaboratori di Agents4You (Agente in attività finanziaria)	185
Agenti in attività finanziaria di Prestitalia	453
Divisione Private Banking	
Direttori di Filiale Private banking	110
Private Banker di Intesa Sanpaolo Private Banking	744
Consulenti Finanziari non dipendenti di Fideuram, Sanpaolo Invest SIM, IW Private Investments SIM (IW SIM) e Intesa Sanpaolo Private Banking	4.748
Consulenti Finanziari non dipendenti con contratto accessorio di Fideuram, Sanpaolo Invest SIM e IW SIM	170

Focus: Competitività esterna delle retribuzioni

P. XV
R. 25
R. 27

Nell'ambito della definizione della retribuzione totale, Intesa Sanpaolo pone costante attenzione alla competitività esterna al fine di attrarre e trattenere le migliori risorse.
In rapporto ai dati e alle prassi di mercato, il Gruppo Intesa Sanpaolo si pone l'obiettivo di allineare le retribuzioni complessive ai valori mediani, fermo restando la possibilità di apportare opportune differenziazioni per posizioni di particolare criticità e/o risorse di elevata qualità manageriale.

Inoltre, l'adeguatezza degli importi è verificata rispetto ai dati di mercato, con la continua partecipazione ad indagini retributive di carattere nazionale e internazionale; per i ruoli a contenuto manageriale e altre particolari posizioni di business il riscontro avviene selezionando specifici peer group al fine di valutare l'allineamento competitivo con il mercato di riferimento più appropriato.



* Risultati economici in termini di Utile Netto, ROE, e Market Cap

4.3 Le componenti della remunerazione

La retribuzione del personale si articola in:

a) componente fissa;
b) componente variabile.

Focus: Componenti della remunerazione percepita dai Consulenti Finanziari e dagli Agenti in attività finanziaria diversi dai dipendenti

I compensi percepiti dai Consulenti Finanziari non dipendenti e dagli Agenti in attività finanziaria, per la natura stessa della relazione contrattuale non di rapporto di lavoro subordinato ma di libero professionista con mandato di agenzia, sono interamente variabili e composti principalmente da provvigioni. Secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza le provvigioni si articolano in:

a) componente "ricorrente" che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione. Tale componente è equiparata alla remunerazione fissa;
b) componente "non ricorrente" che ha una valenza incentivante, con la specificazione che la provvigione non ha di per sé valore incentivante. Tale componente è equiparata alla remunerazione variabile.

Con particolare riferimento alla remunerazione del lavoratore con contratto misto[11], nella veste di lavoratore dipendente part-time, questa si compone sia di una quota fissa che di una parte variabile e, nella veste di libero professionista, sia di una componente ricorrente che di una non ricorrente.

4.3.1 Remunerazione fissa e/o ricorrente

Remunerazione fissa

La componente fissa è la componente della remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali quali: l'inquadramento contrattuale, il ruolo ricoperto, le responsabilità assegnate, la particolare esperienza e la competenza maturata dal dipendente.

Rientrano nella componente fissa:

- la **retribuzione annua lorda** che riflette il livello di esperienza professionale e anzianità del personale;
- le **indennità** assegnate in modo non discrezionale e non collegate ad alcun tipo di indicatore di performance. Tale tipologia di remunerazione fissa è assegnata alle seguenti categorie di personale:
  - Risk Taker (perimetro Italia e alcuni Paesi esteri[12]) e Middle Management (perimetro Italia e alcuni Paesi esteri[13]) appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo[14] e ai ruoli ad esse assimilati (vedi infra) nonché responsabili di ruoli commerciali nel perimetro della rete distributiva fisica e digitale della Divisione Banca dei Territori, in ragione del ruolo ricoperto;
  - personale espatriato, a fronte della copertura di eventuali differenziali di costo, qualità della vita e/o livelli retributivi propri del mercato di riferimento di destinazione;
- le indennità e/o i **compensi rivenienti da cariche ricoperte in organi sociali**, a condizione che le stesse non siano riversate alla società di appartenenza;
- gli eventuali **benefit** aventi la finalità di accrescere la motivazione e la fidelizzazione delle risorse e assegnati su base non discrezionale. Questi possono avere natura contrattuale (es. previdenza complementare, assistenza sanitaria, ecc.) o derivare da scelte di politica retributiva (es. autovettura aziendale) e, pertanto, prevedere trattamenti differenziati nei confronti delle diverse categorie di personale.

Per quanto concerne le indennità previste per i Risk Taker e il Middle Management appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo (i.e. Compliance, Risk Management, Audit nonché Antiriciclaggio e Convalida), la ratio della loro introduzione risiede nella necessità di garantire a questa popolazione un adeguato livello in termini di remunerazione complessiva rispetto alle responsabilità gestite, a fronte di un

[11] Si intende una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa introdotta dal Gruppo Intesa Sanpaolo che consente alla stessa persona di attivare contemporaneamente un contratto di lavoro subordinato part time e uno di lavoro autonomo come consulente finanziario per svolgere l'"offerta fuori sede", distinto, contestuale e parallelo rispetto al rapporto di lavoro subordinato.
Tale rapporto di lavoro misto è previsto per il personale appartenente alla Rete della Divisione Banca dei Territori e della Divisione Private Banking.
[12] Slovacchia e Croazia.
[13] Egitto e Cina.
[14] Con riferimento al settore assicurativo il perimetro delle Funzioni Aziendali di Controllo coincide con le Funzioni Fondamentali.

limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa stabilito da Banca d'Italia[15] al 33%, rapporto che non trova riscontro in analoghe normative di altri Paesi dell'Unione Europea[16].

Per quanto attiene alla definizione dell'importo, il sistema di Global Banding di Gruppo consente di graduare i livelli di remunerazione complessivi diversificando per title l'ammontare di indennità utile a riconoscere la complessità delle responsabilità gestite, in base al peso del ruolo determinato con la metodologia di valutazione delle posizioni Mercer International Position Evaluation (IPE).

Si precisa che sono corrisposte indennità anche a quei ruoli (del perimetro Italia) per cui le Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione prevedono che la componente variabile, se presente, sia contenuta. Alla luce di tale disposizione, Intesa Sanpaolo ha fissato anche per i Responsabili della Funzione Risorse Umane di Gruppo e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari un rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa limitato al 33% e ha previsto la contestuale corresponsione della predetta indennità di ruolo, definita coerentemente con la metodologia adottata per le Funzioni Aziendali di Controllo, sulla base del posizionamento all'interno del Sistema di Global Banding di Gruppo.

Inoltre, il Gruppo Intesa Sanpaolo integra quanto espressamente previsto dalle Disposizioni di Vigilanza assimilando alle Funzioni Aziendali di Controllo il Dirigente Preposto, il Responsabile della struttura Governance Amministrativa e Controlli di Gruppo , il Responsabile della Direzione Centrale Tutela Aziendale in qualità di Data Protection Officer di Gruppo e il Responsabile della struttura Privacy, riconoscendone la natura di presidio di conformità.

Relativamente ai responsabili di ruoli commerciali della Rete distributiva fisica e digitale , l'indennità loro assegnata è definita per consentire l'erogazione di una retribuzione adeguata alle responsabilità loro attribuite dall'attuale modello di servizio della Divisione Banca dei Territori, mantenendo, al contempo, la flessibilità retributiva resasi necessaria a fronte dei tassi di turnover delle risorse chiamate a ricoprire tali ruoli.

Le indennità riconosciute al personale espatriato sono finalizzate a garantire equità di trattamento retributivo netto tra quanto percepito nel Paese di origine e quello di destinazione, a fronte, quindi, della copertura di eventuali differenziali di costo, qualità della vita e/o livelli retributivi propri del mercato di riferimento di destinazione.

Remunerazione ricorrente
Per i Consulenti Finanziari non dipendenti e gli Agenti in attività finanziaria, la componente "ricorrente" è costituita dalle provvigioni che rappresentano la parte stabile e ordinaria della remunerazione.
In particolare, per i Consulenti Finanziari non dipendenti le provvigioni che hanno carattere "ricorrente" permettono di:

- remunerare i Consulenti Finanziari non dipendenti per l'attività di collocamento, gestione e assistenza della clientela;
- compensare le spese sostenute autonomamente per lo svolgimento della propria attività, ivi compreso l'adempimento degli obblighi contributivi previsti dalla legge.

Con specifico riferimento ai Consulenti Finanziari non dipendenti con contratto accessorio (i.e. i Consulenti con incarico di coordinamento e supervisione commerciale di specifiche attività e/o gruppi di Consulenti Finanziari non dipendenti), la remunerazione "ricorrente" è costituita da:

- provvigioni di supervisione (cd. "over di mantenimento") per l'attività di coordinamento e supervisione di un gruppo di Consulenti Finanziari non dipendenti che operano nell'area di competenza;
- provvigioni di sviluppo (cd. "over di sviluppo") per l'attività di sviluppo e crescita dimensionale del gruppo di Consulenti Finanziari.

[15] Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia.
[16] Differentemente da quanto avviene in Italia e in alcuni specifici Paesi esteri (Cina, Egitto, Slovacchia e Croazia), l'applicazione del limite del 33% al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa al personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo operanti in banche controllate dal Gruppo Intesa Sanpaolo in Paesi esteri non costituisce di norma una criticità rispetto alla salvaguardia di adeguati livelli di remunerazione complessiva di tale personale, dal momento che le prassi di remunerazione variabile in essere in quei Paesi configurano livelli di retribuzione inferiore al limite stabilito da Banca d'Italia. Pertanto, non si è ritenuto necessario introdurre l'indennità in altri Paesi esteri.

Infine, per quanto riguarda gli Agenti in attività finanziaria di Prestitalia[17] la remunerazione ricorrente è distinta in 3 componenti:

- *provvigioni ordinarie* calcolate in funzione del prodotto venduto o su quota parte degli interessi complessivi del finanziamento ("delta interessi") o come percentuale dei ricavi lordi della Società derivanti dal collocamento dei prodotti in mandato;
- *provvigioni recurring* ("management fee") legate al mantenimento del portafoglio in essere;
- *provvigioni integrative costanti per fasce di produzione* determinate in base alle previsioni di volumi che saranno sviluppati dall'agente.

Inoltre, con riferimento agli Agenti in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) è previsto un compenso aggiuntivo di coordinamento per lo svolgimento dell'incarico di supervisione dell'attività commerciale.

Focus: La remunerazione fissa e ricorrente del lavoratore con contratto misto

Per quanto concerne la remunerazione "fissa" del lavoratore con contratto misto, questa è rappresentata dalla quota di retribuzione annua lorda percepita in quanto lavoratore subordinato part-time. La remunerazione "ricorrente" è invece costituita dalle provvigioni aventi un carattere più stabile e ordinario.

4.3.2 Remunerazione variabile e/o non ricorrente

Remunerazione variabile

La componente variabile della remunerazione dei dipendenti è collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti, ed è composta da:

- componente variabile a breve termine, corrisposta tramite:
  - i Sistemi Incentivanti annuali (vedi paragrafo 4.5);
  - il Premio Variabile di Risultato - PVR (vedi paragrafo 4.7);
- componente variabile a lungo termine, corrisposta tramite:
  - il Piano Performance Share destinato al Management del Gruppo Intesa Sanpaolo, ivi compresi i Risk Taker Apicali e i restanti Risk Taker di Gruppo – perimetro Italia e estero (vedi paragrafo 4.8.1);
  - il Piano LECOIP 3.0 destinato ai Professional del Gruppo Intesa Sanpaolo – perimetro Italia (vedi paragrafo 0);
  - eventuali altri piani di incentivazione a lungo termine (es. Piano pluriennale di fidelizzazione per alcuni dipendenti provenienti dalla Rete di UBI Top Private – vedi focus nel paragrafo 4.8.4);
- i *Carried Interest* ovvero le parti di utile di Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio in Valori Mobiliari (OICVM) o Fondi di Investimento Alternativo (FIA) percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso[18];
- eventuali componenti variabili sia di breve sia di lungo termine, legate alla permanenza in azienda (patti di stabilità, di non concorrenza, una tantum di retention) o eccezionali (bonus d'ingresso);
- eventuali benefit discrezionali.

La distinzione della componente variabile della remunerazione in una quota a breve termine ed in una a lungo termine favorisce l'attraction e la retention delle risorse, consente di orientare le performance su un periodo di accrual più che annuale e di condividere i risultati di medio-lungo termine conseguenti alla realizzazione del Piano d'Impresa.

[17] Si precisa che, sino a marzo 2022 era attiva anche una rete di agenti in attività finanziaria nella società Intesa Sanpaolo Agents4you, le cui provvigioni aventi carattere ricorrente, volte a remunerare il collocamento dei prodotti bancari ed assicurativi in mandato, erano costituite da una quota dei ricavi lordi della Società derivanti dal collocamento di tali prodotti. Tale quota era differenziata in funzione della tipologia di prodotti ed era regolata nel contratto di agenzia. Inoltre, per i collaboratori aventi incarico accessorio di Team Leader era previsto un compenso aggiuntivo di coordinamento per lo svolgimento dell'incarico di supervisione dell'attività commerciale.

[18] Non costituisce, invece, remunerazione la quota di utile *pro rata* attribuita ai membri del personale in ragione di eventuali investimenti da questi effettuati nell'OICVM o nel FIA, purché proporzionale all'effettiva percentuale di partecipazione all'OICVM o FIA e non superiore al ritorno riconosciuto agli altri investitori. Per una corretta applicazione della disciplina, i gestori devono quindi essere in grado di individuare chiaramente le quote di utile che eccedono l'utile *pro rata* degli investimenti e che si configurano come Carried Interest.

Focus: Carried Interest

Con riferimento al personale della filiera "Investimenti" delle SGR che gestiscono FIA, è previsto il *Carried Interest* che prevede il ricorso a strumenti partecipativi con diritti rafforzati (eventualmente phantom – si veda di seguito), ovvero che comportano una partecipazione agli utili proporzionalmente maggiore rispetto a quella degli altri investitori. Tale strumento è finalizzato a rafforzare l'allineamento degli interessi del management a quelli degli azionisti e quotisti.

Pertanto, il *Carried Interest* è subordinato al raggiungimento di un rendimento minimo e posticipato nel tempo. Infatti, coerentemente alle best practices di mercato, il *Carried Interest* è riconosciuto:

- al superamento di una determinata soglia di rendimento minimo (*hurdle rate*);
- secondo il modello *European Waterfall* ("*on a whole fund basis*") ossia calcolato e corrisposto solo alla fine della vita dell'intero investimento.

Si precisa che, per il suddetto personale, sarà possibile superare il limite del 200% del rapporto tra remunerazione variabile e fissa fino a un massimo di 400% (vedi paragrafo 4.4.2) solo attraverso i *Carried Interest.* Sempre al fine di rafforzare l'allineamento degli interessi del management a quello degli azionisti e quotisti, possono, in alternativa, essere adottati piani di incentivazione che prevedono il ricorso a strumenti partecipativi phantom, volti a replicare sinteticamente gli effetti di un investimento diretto nelle azioni/quote dei fondi gestiti e che attribuiscono ai partecipanti il diritto di maturare un bonus parametrato al *Carried Interest* che maturerebbe in ipotesi di investimento diretto, a condizioni e con caratteristiche analoghe a quelle sopra indicate. Allo stato, sono stati avviati piani di incentivazione di tale tipologia in NEVA SGR e in ECRA SGR.

Focus: Bonus garantiti

NON è prevista l'attribuzione di bonus garantiti.

Focus: Bonus d'ingresso

Per favorire l'attraction di nuovo personale è possibile riconoscere un bonus d'ingresso all'atto dell'assunzione, fatta salva attenta valutazione ed analisi delle prassi di mercato.
Secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, tali bonus beneficiano della completa disapplicazione delle norme che disciplinano la remunerazione variabile, ivi incluse quelle relative al cap alla remunerazione variabile e alle modalità di pagamento, se corrisposti in un'unica soluzione (cd. **welcome bonus**). Si precisa che tale tipologia di bonus può essere riconosciuta una sola volta alla stessa persona a livello di Gruppo.

Focus: Una tantum di retention

Eventuali retention bonus legati alla permanenza del personale:

- sono corrisposti per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento;
- sono riconosciuti non prima del termine di detto periodo o del verificarsi dell'evento;
- concorrono al calcolo del cap tra la componente variabile e fissa della remunerazione;
- sono soggetti alle modalità di corresponsione della remunerazione variabile e ai meccanismi di correzione sia ex ante sia ex post.

Resta fermo che il riconoscimento del retention bonus non può condurre ad una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola business unit, nonché della Società e del Gruppo.

Inoltre, a uno stesso membro del personale possono essere riconosciuti più *retention bonus* (ad esempio, un *retention bonus* individuale e uno derivante da un piano collettivo) in casi eccezionali e opportunamente giustificati, prevedendo che il pagamento dei *retention bonus* avvenga in momenti diversi e purché sussistano ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi.

Nell'ambito dei retention bonus, Intesa Sanpaolo – in coerenza con le prassi di settore - prevede il **patto di durata minima** (o **patto di stabilità**) ovvero un accordo con cui il destinatario si impegna a non esercitare la facoltà di recesso del contratto di lavoro per il periodo di durata del Patto stesso, a fronte di un corrispettivo erogato al termine del periodo e con previsione di una penale in caso di violazione dell'impegno.

Focus: Benefici pensionistici discrezionali

Qualora siano introdotti benefici pensionistici discrezionali – allo stato NON previsti – gli stessi saranno attribuiti ai beneficiari nel rispetto della normativa vigente, secondo la quale sono assimilati a remunerazione variabile, e, pertanto:

- nel caso di risorse che non abbiano maturato il diritto alla pensione, saranno investiti in azioni Intesa Sanpaolo, o altri strumenti ad esse collegati, tenuti in custodia dalla banca per un periodo non inferiore a cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento ex post in relazione alla performance realizzata dal Gruppo al netto dei rischi;
- nel caso di risorse con diritto alla pensione, saranno riconosciuti al dipendente in azioni Intesa Sanpaolo, o altri strumenti ad esse collegati, e assoggettati a un periodo di mantenimento (retention) di cinque anni;
- concorrono al calcolo del cap tra componente variabile e fissa della remunerazione.

Disp. Trasp.

Remunerazione non ricorrente

Per i Consulenti Finanziari non dipendenti, la componente "non ricorrente" è rappresentata dalle provvigioni corrisposte a fini di incentivazione annuale, per indirizzare l'attività commerciale al raggiungimento di specifici obiettivi, tenendo in debita considerazione sia le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo delle Reti cui appartengono sia la correttezza nella relazione con il cliente.
Inoltre:

- per circa 5.000 Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest SIM e IW SIM è previsto un Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 (vedi paragrafo 4.8.3);
- per i Consulenti Finanziari non dipendenti di nuovo ingresso di Fideuram, Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB), Sanpaolo Invest SIM e IW SIM una specifica componente non ricorrente è prevista nell'ambito dell'offerta di reclutamento (vedi *Focus* di seguito).

Disp. Trasp.

Focus: Offerta di reclutamento per i Consulenti Finanziari non dipendenti di Fideuram, Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB), Sanpaolo Invest SIM e IW SIM

Il reclutamento di nuovi Consulenti Finanziari è da sempre uno dei pilastri della crescita e dello sviluppo delle Reti Fideuram, Intesa Sanpaolo Private Banking, Sanpaolo Invest SIM e IW SIM.

Pertanto, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza, al fine di attrarre i migliori talenti è prevista un'offerta di reclutamento attrattiva e competitiva nei confronti del mercato.

Tale offerta può avere una durata differenziata (i.e. compresa tra 24-42 mesi) e prevede:

- una **componente ricorrente** che remunera il Consulente Finanziario per l'acquisizione e la gestione delle masse effettivamente trasferite nella Società;
- una **componente non ricorrente** che rappresenta una remunerazione aggiuntiva finalizzata a premiare lo sforzo di acquisizione delle masse da parte dei Consulenti Finanziari non dipendenti e necessaria per attrarli e remunerare il rischio imprenditoriale.

La componente di remunerazione **ricorrente** consiste in importi mensili o trimestrali determinati, di norma per fascia di portafoglio, nel primo trimestre in funzione del potenziale commerciale del Consulente Finanziario reclutato e successivamente della Raccolta Netta effettivamente conseguita nel trimestre precedente.

Si specifica che tale remunerazione è considerata ricorrente in quanto rappresenta per i nuovi Consulenti Finanziari non dipendenti la remunerazione ordinaria, la quale non è soggetta a revoca, non è determinata in modo discrezionale e non ha valenza incentivante.

Con riferimento alla componente **non ricorrente,** l'offerta prevede la maturazione di quote annuali di Bonus in funzione della Raccolta Netta rilevata alla fine di ciascun anno con applicazione di aliquote differenziate per tipologia di Raccolta (i.e. Raccolta Netta Gestita e Non Gestita). Le quote annuali di Bonus riconosciute negli anni successivi al primo sono determinate sulla base della Raccolta Netta cumulata, ovvero tenendo conto di quanto già trasferito negli anni precedenti e, pertanto, sono determinate al netto di eventuali importi già riconosciuti.

Alla luce di quanto sopra, per quanto riguarda le modalità di corresponsione, per le quote di Bonus intermedie è stato introdotto un "limite di erogazione" pari a € 350.000 anche al fine di mitigare il rischio di riconoscere importi rilevanti prima dell'effettivo consolidamento della Raccolta Netta trasferita.

Focus: Offerta di reclutamento per i Consulenti Finanziari non dipendenti di Fideuram, Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB), Sanpaolo Invest SIM e IW SIM

Tali quote intermedie, nel rispetto del suddetto "limite di erogazione" e del cap alla remunerazione non ricorrente (vedi paragrafo 4.2), sono erogate interamente in contanti secondo specifici schemi di corresponsione. In particolare, nel caso in cui l'importo:

- sia pari o inferiore alla "soglia di materialità" definita nelle presenti Politiche (vedi paragrafo 4.6), la quota intermedia sarà corrisposta interamente upfront;
- sia superiore alla "soglia di materialità"[19] ma inferiore al 100% della remunerazione ricorrente, la quota intermedia sarà corrisposta per il 60% up-front e per il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni;
- sia superiore alla "soglia di materialità" e al 100% della remunerazione ricorrente, la quota intermedia sarà corrisposta per il 50% up-front e per il 50% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni.

L'ultima quota del Bonus, riconosciuta al termine di durata dell'offerta di reclutamento in funzione della Raccolta Netta cumulata dall'inserimento fino al termine dell'offerta stessa, sarà erogata:

- in caso di importi inferiori a € 350.000, interamente in contanti secondo i suddetti schemi di corresponsione definiti per le quote intermedie;
- in caso di importi superiori a € 350.000, in coerenza con gli schemi di corresponsione previsti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

In linea con quanto previsto dalle presenti Politiche, si precisa che le tutte quote di Bonus sono in ogni caso subordinate alla verifica delle condizioni di attivazione, del cancello di conformità[20], condizioni di accesso individuale e condizioni di malus.

Infine, nel caso particolare dei Consulenti Finanziari non dipendenti di Fideuram, Sanpaolo Invest SIM e IW SIM, si precisa che le quote di Bonus sono soggette a eventuali recuperi parziali o totali in funzione del mantenimento delle performance durante il periodo di controllo, ovvero i 2 anni successivi all'orizzonte di misurazione delle performance.

Focus: La remunerazione variabile e non ricorrente del lavoratore con contratto misto

Per quanto riguarda la remunerazione variabile del lavoratore con contratto misto, questa è costituita dalla quota di Premio Variabile di Risultato (vedi paragrafo 4.7) mentre quella non ricorrente è rappresentata dalle provvigioni di avviamento, dalla premialità sui comportamenti e dalla premialità sull'acquisizione.

Infine, per quanto riguarda gli Agenti in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) di Prestitalia, la remunerazione non ricorrente è costituita dal premio di qualità coordinamento previsto al fine di incentivare l'attività di coordinamento e supervisione del gruppo di Agenti che operano nell'area di competenza.

4.4 Il Pay mix retributivo

4.4.1 Criteri generali

Con il termine pay mix si intende il peso, in termini percentuali sulla retribuzione complessiva, della componente fissa (o ricorrente) e della parte variabile (o non ricorrente), come sopra descritte. R.27

Il Gruppo Intesa Sanpaolo, nel pieno rispetto delle indicazioni normative, adotta tradizionalmente un pay mix opportunamente "bilanciato" al fine di:

- consentire una gestione flessibile del costo del lavoro, in quanto la parte variabile può contrarsi sensibilmente sino ad azzerarsi in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio di riferimento o quando il Gruppo non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale;

[19] Con specifico riferimento a ISPB, nel caso in cui l'importo sia superiore alla "soglia di materialità" la quota intermedia sarà corrisposta per un terzo up-front e per due terzi su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni.

[20] Si intendono gli indicatori di presidio della qualità della relazione con la clientela (i.e. profilatura MiFID, AML, verifica adeguatezza MiFID). Il mancato raggiungimento delle soglie minime definite per ciascuno degli indicatori preclude la corresponsione delle quote di Bonus.

- scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall'assunzione di rischi elevati.

4.4.2 Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

Disp. Trasp. R. 27

Per conseguire le finalità sopra esposte è prassi del Gruppo stabilire ex ante limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione variabile per tutti i cluster di personale del Gruppo, attraverso la definizione di specifici cap all'incremento dei premi in relazione ad eventuali over-performance.

Tale limite massimo alla retribuzione variabile è stato determinato a tratto generale nel 100% della remunerazione fissa con l'eccezione dei ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e assimilati, nonché alla Funzione Risorse Umane di Gruppo cui è assegnato un cap del 33% della remunerazione fissa.

Personale per il quale è previsto l'innalzamento al rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa fino al 200%

Come approvato dall'Assemblea con maggioranza qualificata, il limite massimo alla retribuzione variabile previsto nei criteri generali è stato incrementato fino al 200%[21] della remunerazione fissa per:

- i Risk Taker di Gruppo ad eccezione di coloro che appartengono alle Funzioni Aziendali di Controllo e i ruoli assimilati, dei membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo e dei Risk Taker di Gruppo operanti in Slovacchia, Slovenia, Moldavia e Romania in quanto la normativa locale prevede un limite massimo pari a 100%;
- specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business ad alta redditività; tale incremento è effettuato in coerenza con il principio di competitività esterna (i Private Banker, le filiere dell'Investment Banking, dei gestori investimenti Insurance e Private Banking, della Tesoreria e Finanza, la filiera commerciale della Divisione Asset Management dedicata al mercato non captive, i Responsabili della gestione e sviluppo prodotti della Divisione Insurance, i Responsabili delle strutture della Direzione Global Banking & Sovereign Institutions, i Global Relationship Manager della Direzione Global Corporate e della Direzione Global Banking & Sovereign Institutions, i Responsabili dei Desk Corporate e Financial Institutions degli Hub presenti nella Direzione Internazionale nonché, nell'ambito del Network di Všeobecná Úverová Banka (VUB), i Mortgage Specialists, i Personal Bankers e i);
- i Consulenti Finanziari non dipendenti della Divisione Private Banking destinatari dell'offerta di reclutamento al fine di attrarre dal mercato nuovo risorse fondamentali per la crescita e lo sviluppo delle Reti in quanto questi incidono significativamente sulla raccolta netta totale media annua del Gruppo.

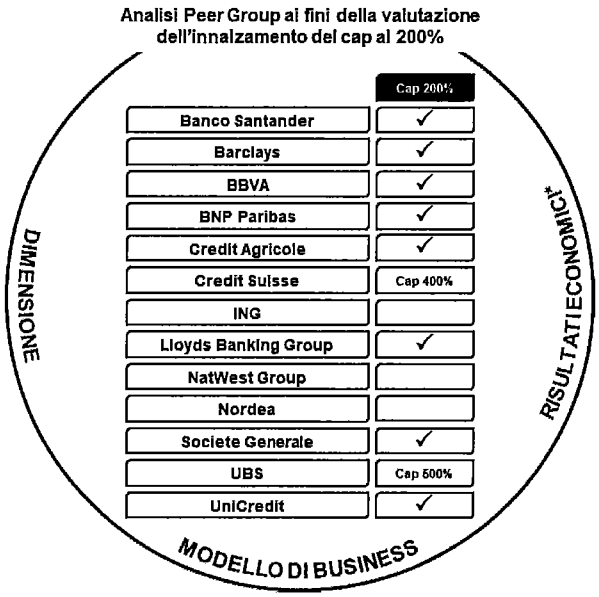
I razionali dell'innalzamento del cap per i suddetti cluster di popolazione e i relativi impatti sul capitale del Gruppo restano invariati rispetto a quanto oggetto di precedenti delibere assembleari.

Le risorse del Gruppo cui si applica complessivamente l'innalzamento del cap sono circa 3.060, di cui 538[22] sono Risk Taker di Gruppo[23].

[21] Conformemente alla facoltà accordata dalla CRD e da Banca d'Italia.
[22] Dato aggiornato al 31 dicembre 2021.
[23] Dal numero complessivo dei Risk Taker di Gruppo identificati per l'anno 2021, sono esclusi: (i) i ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e quelli assimilati; (ii) i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo; (iii) i Risk Taker operanti in Slovacchia, Slovenia, Moldavia e Romania poiché la normativa del paese non consente l'innalzamento del cap oltre il 100%.

Focus: Analisi di competitività rispetto all'introduzione del cap del 200%

Come illustrato nell'immagine a destra, la maggior parte dei player con cui Intesa Sanpaolo si confronta ha incrementato il cap fino al 200% o, laddove consentito dalla normativa locale (FINMA), il cap è stato definito anche oltre tale soglia



* Risultati economici in termini di Utile Netto, ROE e Market Cap

Focus: Rispetto della normativa prudenziale (vedi paragrafo 4.1)

L'innalzamento del limite massimo della remunerazione variabile garantisce, in ogni caso, il rispetto della normativa prudenziale in quanto:

- non comporta un aumento proporzionale delle risorse destinate ai Sistemi di Incentivazione annuali, dato che il meccanismo di funding strutturato ex ante di tali Sistemi correla top-down le risorse destinate al bonus pool complessivo ad un indicatore di Gruppo specifico, attualmente identificato nel Risultato Corrente Lordo;
- verificate le condizioni di attivazione richieste dal Regolatore e le condizioni di accesso individuale:
  - l'assegnazione del bonus è preclusa ad almeno il 10% di tutta la popolazione Risk Taker di Gruppo nel caso in cui la condizione di finanziamento prevista a livello di Gruppo superi la Soglia di accesso ma sia inferiore al target stabilito;
  - il sistema incentivante non si attiva per i Risk Taker Apicali di Gruppo nel caso in cui la condizione di finanziamento prevista a livello di Gruppo sia inferiore alla Soglia di accesso;
  - in caso di mancato raggiungimento della Soglia di accesso da parte del Gruppo e/o della Divisione il Sistema di Incentivazione preclude la corresponsione del premio per determinati cluster di popolazione a seconda del livello di raggiungimento del Risultato Corrente Lordo di Gruppo e di Divisione;
- la stretta correlazione tra premi e tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità è garantita a molteplici livelli dal collegamento dei Sistemi di Incentivazione con il Risk Appetite Framework (RAF) in termini di gate, malus e target setting dei KPI di performance economico-finanziari.

Personale per il quale è previsto l'innalzamento del rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa fino al 400%

Con particolare riferimento al personale della filiera "Investimenti" delle Società del risparmio gestito del Gruppo, che svolgono la propria attività esclusivamente per il Gestore stesso, dal 2019 in conformità con la facoltà accordata delle Disposizioni di Vigilanza[24], è stato incrementato il rapporto tra la remunerazione variabile e fissa oltre il 2:1 e fino ad un **massimo del 4:1**.

[24] Introdotta dall'aggiornamento del 26 ottobre 2018 della Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia.

Le risorse delle Società del risparmio gestito del Gruppo cui si applica tale rapporto sono circa **319** di cui **10** Risk Taker di Gruppo e 26 soggetti individuati come personale più rilevante per le singole Società[25]. Si sottolinea inoltre che tale innalzamento del cap non riguarda il Risk Taker Apicale di Gruppo della Divisione Asset Management.

Per tale filiera di personale l'applicazione del rapporto fino a 4:1 è motivata dall'esigenza di favorire la crescita internazionale nel Wealth Management e di attrarre e trattenere risorse chiave sia nei Paesi esteri sia nel mercato domestico italiano a fronte, da una parte, dell'assenza di vincoli regolamentari al cap e, dall'altra, dell'aumento della pressione competitiva.

I suddetti razionali e i relativi impatti sul capitale del Gruppo restano invariati rispetto a quanto in essere nel 2019 e oggetto di precedente delibera assembleare.

4.5 I Sistemi di Incentivazione annuali per il personale del Gruppo

Disp. Trasp. P. XV R. 27

I Sistemi di Incentivazione annuali adottati dal Gruppo Intesa Sanpaolo sono orientati al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo periodo previsti nel Piano d'Impresa, tengono conto del Risk Appetite e della Risk Tolerance di Gruppo – così come espressi nel RAF – e sono finalizzati a favorire obiettivi di creazione di valore per l'anno in corso, in un quadro di sostenibilità, dato che i premi pagati sono correlati alle risorse finanziarie disponibili.

Si riporta di seguito uno schema sinottico dei meccanismi di funzionamento e delle principali caratteristiche dei Sistemi di Incentivazione annuali e nei paragrafi successivi si forniscono maggiori dettagli in merito.

STEP	FINALITA'	MECCANISMO	
BONUS POOL	Solidità e sostenibilità in logica prudenziale	Gate e Funding	• **Il bonus pool si attiva** solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo, sono soddisfatte e se sussiste la condizione di sostenibilità economico – finanziaria (vedi par. 4.5.1) • **Il livello di funding del bonus pool** a livello di Gruppo (quantum) è definito, verificate le condizioni di attivazione, in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti, corretti per i rischi non finanziari assunti (vedi par. 4.5.2)
BONUS ALLOCATION	Indirizzo dei comportamenti e dell'azione manageriale in coerenza con gli obiettivi di medio e lungo termine del Piano d'Impresa e in un quadro di prevenzione dei rischi	Sistemi di Incentivazione di Gruppo	**SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE** Sistema di incentivazione per i Risk Taker e il Middle Management del Gruppo (vedi par. 4.5.3) Specifiche iniziative di incentivazione (vedi par 4.5.4): • Non-Performing Loans • Sistema a squadre - Insurance **SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER BUSINESS SEGMENT (vedi par. 5.4)** Sistema Eccellenza Tutela; Private Banking Network; Advisory Private; Consulenti Finanziari; Investment Management (Middle Management e Professional); Sales Extra Captive; Banche Estere Network; Insurance Client Advisor
BONUS PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/ monitoraggio degli effetti dell'azione manageriale nel tempo	Condizioni di accesso individuali	La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus e annulla la liquidazione delle quote differite da erogare nell'anno (vedi par. 4.5.5)
		Malus condition	La mancata verifica delle malus condition (simmetriche a quelle previste come gate) comporta la decurtazione, fino all'azzeramento, delle quote differite del bonus da erogare nell'anno (vedi par. 4.5.6)
		Claw-back	Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale (vedi par. 4.5.7)

Focus: Integrazione dei rischi di sostenibilità nei Sistemi di Incentivazione di Gruppo (Regolamento UE 2019/2088)

Le Politiche di remunerazione e incentivazione di Intesa Sanpaolo sono altresì coerenti con le previsioni in tema di integrazione dei rischi di sostenibilità ai sensi del Regolamento UE 2019/2088 del 27 novembre 2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio.

In particolare, la coerenza è garantita a livello di Sistemi di Incentivazione annuali da una parte attribuendo specifici KPI alla generalità del management e alle reti distributive e dall'altra prevedendo per la popolazione dell'Investments Management un meccanismo correttivo del premio collegato all'attività posta in essere in tema di gestione dei rischi di sostenibilità (vedi paragrafo 4.5.4).

[25] Tali dati sono aggiornati al 31 dicembre 2021.

Focus: Integrazione dei rischi di sostenibilità nei Sistemi di Incentivazione di Gruppo (Regolamento UE 2019/2088)

Con riferimento ai KPI specifici si evidenzia che:

- nell'ambito del Sistema Incentivante dei Risk Taker e del Middle Management di Gruppo è stato confermato tra gli obiettivi di azione strategica un KPI "ESG" (vedi paragrafo 4.5.3);
- alle reti distributive del Gruppo (i.e. Consulenti Finanziari non dipendenti e Private Banking Network) è assegnato un KPI collegato alla profilatura della clientela nell'ambito della quale sono acquisite le preferenze ESG dei clienti (vedi paragrafo 4.5.4). Inoltre, ai Consulenti Finanziari non dipendenti è altresì assegnato un KPI che misura la frequenza e il superamento del test finale di un corso di formazione su tematiche ESG.

4.5.1 Condizioni di attivazione dei Sistemi Incentivanti annuali (Gate)

Tutti i Sistemi Incentivanti annuali per il personale di Gruppo sono subordinati alle condizioni minime di attivazione richieste dal Regolatore e il mancato raggiungimento di anche una sola di queste comporta la non attivazione dei Sistemi Incentivanti annuali per il personale del Gruppo. R. 27

Tali condizioni sono ispirate, in via prioritaria, ai principi previsti dalla normativa prudenziale in materia di **solidità patrimoniale** e di **liquidità** rappresentati dalla coerenza con i limiti previsti nell'ambito del RAF, nonché ai principi di **sostenibilità finanziaria** della componente variabile rappresentati dalla verifica della disponibilità di risorse economico-finanziarie sufficienti a soddisfare il fabbisogno di spesa.

Tali condizioni si declinano nel Gruppo Intesa Sanpaolo come segue:

Condizione di solidità patrimoniale	Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio	≥	Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo
	Coefficiente di leva finanziaria	≥	
	Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL)	≥	Early Warning previsto dal RAF di Gruppo
	Verifica dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza		
Condizione di liquidità	Net Stable Funding Ratio (NSFR)	≥	Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo
Condizione di sostenibilità	Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo	>	Ø

In particolare, il Risultato Corrente Lordo (condizione di sostenibilità) è misurato al netto di:

- proventi da riacquisto di passività di propria emissione;
- fair value di proprie passività;
- componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

Focus: Gate previsto per i Risk Taker Apicali

I Risk Taker Apicali sono soggetti ad un'ulteriore condizione di attivazione:

Condizione di liquidità	Liquidity Coverage Ratio (LCR)	≥	Limite «hard» previsti dal RAF di Gruppo

Si precisa che:

- per quelle Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale (CET1 o Total Capital, coefficiente di leva finanziaria, MREL e verifica dell'esito dell'ICAAP per le Banche, Solvency Ratio

nel caso di Società assicurative nonché i Requisiti patrimoniali di vigilanza nel caso di Società che si occupano di Gestione del Risparmio) e liquidità (NSFR per le Banche), il mancato rispetto di tali limiti costituisce condizione di non attivazione di tutti i Sistemi di Incentivazione di cui sono destinatarie le risorse operanti nella Legal Entity, anche quando dovessero essere verificate positivamente quelle del Gruppo Intesa Sanpaolo e dell'eventuale Sub-holding di appartenenza;
Inoltre, in linea con quanto previsto a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, anche per i Risk Taker Apicali delle Sub-holding e Legal Entity bancarie significative è prevista l'ulteriore condizione di attivazione relativa al LCR almeno pari al limite previsto nel RAF della Sub-holding o della Legal Entity

- il venir meno delle condizioni di sostenibilità (i.e. assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo) a livello di singola Banca comporta l'esclusione dal Sistema Incentivante annuale del Responsabile della Banca e degli eventuali Risk Taker in essa identificati, nonché il contenimento delle risorse economiche destinate a finanziare il bonus pool di tale Banca.

4.5.2 Bonus Funding di Gruppo e declinazione per Divisione / Area di Governo

Determinazione del bonus pool
Tutti i Sistemi Incentivanti annuali per il personale del Gruppo sono finanziati da un meccanismo strutturato di bonus pool che, al fine di garantirne la sostenibilità, è parametrato al livello di raggiungimento di una misura di redditività rappresentata dal Risultato Corrente Lordo di Intesa Sanpaolo a livello di Bilancio Consolidato.

In particolare, il funding del bonus pool a livello di Gruppo è:

- definito con un approccio **top-down**;
- determinato in **funzione del livello di Risultato Corrente Lordo**;
- destinato a **finanziare tutti i Sistemi di Incentivazione annuali** del Gruppo e il PVR.

Focus: Funding dei Sistemi di incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria non dipendenti

I Sistemi di Incentivazione dei Consulenti Finanziari non dipendenti e degli Agenti in attività finanziaria , non sono finanziati dal bonus pool di Gruppo. Tali Sistemi, infatti, si autofinanziano poiché tali categorie di personale sono costituite da liberi professionisti con mandato di agenzia la cui remunerazione non ricorrente è rappresentata da provvigioni definite come percentuale dei ricavi lordi realizzati dalla Società cui appartengono.

La quota di Risultato Corrente Lordo destinata a finanziare il bonus pool di Gruppo a target è determinata ex ante, annualmente, verificate le suddette condizioni di attivazione, sulla base dell'analisi storica e delle previsioni di budget, nonché dell'obiettivo di payout ratio fissato per la distribuzione dei dividendi.

R.27

Focus: Meccanismo di sizing del bonus pool

Verificate le condizioni di attivazione richieste dal Regolatore, il bonus pool si incrementa progressivamente a partire dal superamento della cosiddetta Soglia di accesso (i.e. l'obiettivo minimo di Risultato Corrente Lordo che, ancorché inferiore al budget, è ritenuto accettabile) fino ad un massimo (cap) predefinito.

Per contro, il mancato raggiungimento della Soglia di accesso, comporta una significativa riduzione delle risorse a servizio dei Sistemi di incentivazione annuali tanto in termini assoluti che relativi, e prevede il pagamento dei premi maturati solo a determinati cluster di popolazione.

In particolare, nel caso di:

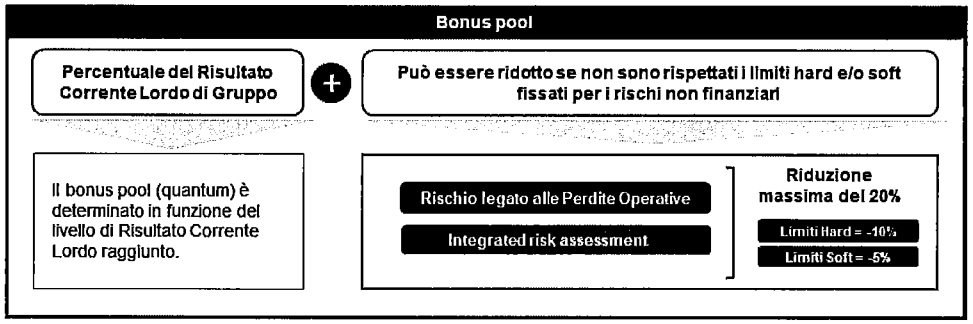
- Risultato Corrente Lordo positivo ma inferiore alla Soglia di accesso, si rende disponibile una quota di bonus pool cd. "Buffer 1", ma è comunque preclusa la corresponsione dei premi ai Risk Taker Apicali di Gruppo, indipendentemente dalla valutazione di performance conseguita;
- Risultato Corrente Lordo negativo, si rende disponibile una quota di bonus pool cd. "Buffer 2" di entità significativamente inferiore al "Buffer 1", ma si preclude la corresponsione dei premi - oltre che ai Risk Taker Apicali di Gruppo - anche agli altri Risk Taker e al Middle Management (i.e. sono pagati solo i premi dei Professional best performer).

In ogni caso, il bonus pool, determinato secondo le regole descritte, è soggetto ad un ulteriore meccanismo di correzione al fine di rafforzare la coerenza dei Sistemi Incentivanti con la Risk Tolerance di Gruppo.

Tale meccanismo prevede un'eventuale riduzione del bonus pool maturato in caso di mancato rispetto dei limiti connessi ai rischi non finanziari definiti nel RAF.

Focus: Collegamento tra bonus pool e rischi non finanziari

Nell'ambito del Risk Appetite Framework di Gruppo sono fissati specifici limiti sia per i rischi finanziari che non finanziari; nell'ambito di questi ultimi, sono distinti limiti "hard" o "soft" a seconda del livello di severità che comporta l'eventuale violazione di uno di tali limiti.
Per tale ragione, l'impatto in termini di decurtazione del bonus pool dei limiti connessi ai rischi non finanziari si differenzia a seconda della natura del limite ed è del 10% per i limiti "hard" e del 5% per il limite "soft".



Declinazione del bonus pool per Divisione / Area di Governo

Il bonus pool di Gruppo è ripartito, ex ante in primis, tra i differenti Sistemi di Incentivazione finanziati dal Gruppo e, in caso di Sistemi di Incentivazione che coinvolgono cluster di popolazione trasversali (ad esempio, il Sistema di incentivazione annuale per i Risk Taker e il Middle Management), è successivamente declinato a livello di singola Divisione / Area di Governo.

Coerentemente con il principio di sostenibilità finanziaria, a consuntivo (ex post), il bonus pool inizialmente attribuito a ciascuna Divisione è "modulato" in funzione del livello di Risultato Corrente Lordo raggiunto da ciascuna Divisione.
Ciò implica che solo le Divisioni che superano la propria Soglia di accesso ricevono interamente il pool attribuito a inizio anno (una volta attivato il Gate di Gruppo); invece, la quota parte di bonus pool della Divisione che non superasse la Soglia di accesso può essere riallocato tra le altre Divisioni / Area di Governo che avessero superato la propria Soglia[26] (bonus pool "aggiuntivo").

Analogamente a quanto effettuato per il bonus pool di Gruppo, anche la quota di bonus pool allocata a ciascuna Divisione è soggetta ad un meccanismo di correzione che prevede un'eventuale riduzione del bonus pool maturato in caso di mancato rispetto dei limiti hard e/o soft fissati per i rischi non finanziari rilevati specificatamente su ciascuna Divisione (i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Integrated Risk Assessment).
Inoltre, al fine di rafforzare il collegamento con le metriche di Pillar 2 la quota di bonus pool allocata a ciascuna Divisione[27] è soggetta ad un ulteriore meccanismo di correzione in funzione del grado di scostamento dal livello target di EVA *(Economic Value Added)* Economica. In particolare, tale meccanismo opera come demoltiplicatore in caso di sforamento del target oltre ad un certo livello di *tolerance* . In particolare, è prevista la riduzione del bonus pool di Divisione del 10% nel caso di mancato rispetto del 90% del target di EVA Economica assegnato a budget.

Infine, sussistono limitazioni ai cluster di popolazione eligible ai Sistemi di Incentivazione annuali nei casi particolari in cui, verificate positivamente le condizioni relative al CET1 e al NSFR di cui al paragrafo precedente, il Risultato Corrente Lordo di Divisione non superi la Soglia di accesso.
In particolare, in modo speculare a quanto avviene a livello di Gruppo, nel caso in cui:

- il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia superiore alla Soglia di accesso e:

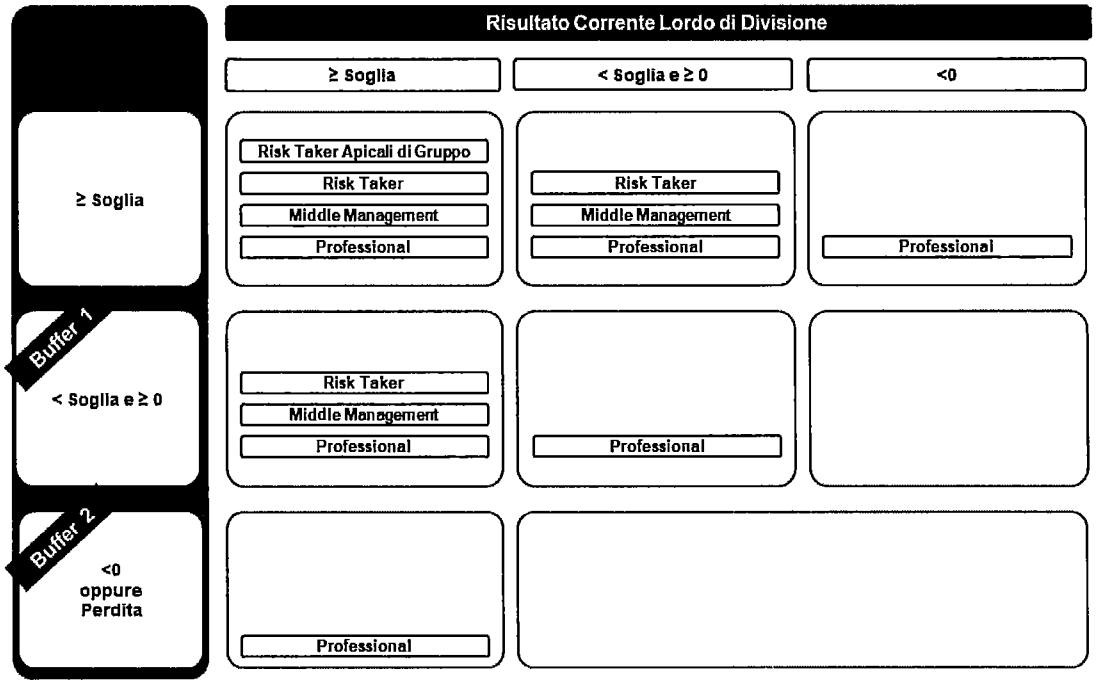
[26] Per le Aree di Governo la Soglia di accesso coincide con quella di Gruppo.
[27] Si precisa che questo indicatore non è declinato a livello di Legal Entity.

- a livello di Divisione, il Risultato Corrente Lordo sia positivo ma inferiore alla Soglia, è preclusa la corresponsione del premio al Risk Taker Apicale di Gruppo della Divisione indipendentemente dalla valutazione di performance conseguita;
- a livello di Divisione, il Risultato Corrente Lordo sia negativo, si preclude la corresponsione del premio – oltre che al Risk Taker Apicale di Gruppo - anche agli altri Risk Taker di Gruppo, dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity, nonché al Middle Management della Divisione;

- il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia positivo ma inferiore alla Soglia di accesso ("Buffer 1"), e a livello di Divisione, il Risultato Corrente Lordo sia positivo ma inferiore alla Soglia, è preclusa la corresponsione dei premi ai Risk Taker di Gruppo, dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity, (inclusi gli Apicali) nonché al Middle Management della Divisione (i.e. sono eligible solo i Professional best performer).

Nei restanti casi: (i) il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia positivo ma inferiore alla Soglia di accesso e il Risultato Corrente Lordo della Divisione sia negativo; (ii) il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia negativo e il Risultato Corrente Lordo della Divisione sia inferiore alla Soglia, i Sistemi di Incentivazione non si attivano per nessun cluster di popolazione.

Di seguito una rappresentazione schematica dei **cluster di popolazione eligible ai Sistemi di Incentivazione** in funzione dei risultati di Gruppo e della Divisione.



4.5.3 Il Sistema di Incentivazione annuale per i Risk Taker e il Middle Management

P. XV
R. 27

Il Sistema di Incentivazione per i Risk Taker e Middle Management è finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa, premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento.

Tale Sistema è formalizzato attraverso le cosiddette Performance Scorecard che:

- per i Risk Taker e il Middle Management con title di Senior Director nelle Funzioni di Business, Governance e nelle Funzioni Aziendali di Controllo e con title di Head of[28] nelle sole Funzioni di Business, sono gestite tramite il sistema denominato Managers' Performance Accountability (MAP);
- per il Middle Management con title di Head of nelle Funzioni di Governance e di Controllo[29], sono gestite tramite il sistema denominato aHead.

[28] Inclusi gli Head of di alcune aree funzionali del Gruppo.
[29] Inclusi i Responsabili che ricoprono ruoli analoghi agli Head Of.

Le Performance Scorecard dei Risk Taker e del Middle Management (i Senior Director di tutte le Funzioni e gli Head of delle sole Funzioni di Business) prevedono sia KPI di natura economico-finanziaria, sia KPI non finanziari.

KPI

KPI economico-finanziari clusterizzati all'interno di 4 driver coerenti col Piano d'Impresa

Crescita **Redditività**	Espressi secondo una logica di rischio/rendimento attraverso: • la correlazione diretta del singolo obiettivo (e del relativo target) con i rischi assunti • il bilanciamento dei diversi obiettivi tra loro
Produttività	Non direttamente correlati a rischi ma in qualche modo riferibili alla sostenibilità dei risultati nel tempo
Costo del rischio/ Sostenibilità	Finalizzati ad un'espressa riduzione e/o mitigazione dei rischi come definiti nel RAF

KPI non finanziari

- quantitativi o qualitativi
- declinati in azioni strategiche o progetti che rappresentano i fattori abilitanti per il raggiungimento dei KPI finanziari, oppure contribuiscono al conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico
- promuovono o incentivano i comportamenti virtuosi (good conduct) specialmente con riferimento a business ed aree che prevedono una relazione diretta con la clientela

L'individuazione dei KPI cui subordinare e collegare l'attribuzione degli incentivi è effettuata dalle funzioni competenti prendendo in esame gli indicatori economico-patrimoniali ritenuti più significativi per il raggiungimento degli obiettivi di budget, monitorabili periodicamente attraverso gli strumenti di reporting interno e disponibili sia a livello consolidato, sia a livello divisionale e/o di business unit.
Il processo di identificazione dei suddetti KPI prevede il coinvolgimento delle Aree di Governo Chief Risk Officer e Chief Compliance Officer al fine di garantire rispettivamente la coerenza dei KPI con i limiti fissati nel RAF di Gruppo nonché la conformità degli stessi alle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

Ciò consente di selezionare un articolato mix di parametri quali-quantitativi – comunque trasparenti, oggettivi e misurabili – che permette di valutare a 360 gradi la performance aziendale sotto il profilo sia della redditività sia dei rischi prudenzialmente assunti.

Focus: Esempi di KPI quali-quantitativi contenuti nelle Performance Scorecard per i Risk Taker e il Middle Management (i Senior Director di tutte le Funzioni e gli Head of delle sole Funzioni di Business)

KPI		
	[illegible]	
	Crescita	Raccolta Netta, Erogazioni medio lungo termine, Risultato Gestione Assicurativa
	Redditività	PON/RWA, Ricavi/Masse, Risultato Gestione Assicurativa Ordinaria/Riserve Matematiche
	Produttività	Cost/Income, Riduzione costi operativi, Full Combined ratio
	Costo del rischio/ Sostenibilità	NPL ratio lordo, Concentration Risk, Flussi lordi da bonis a NPE, Perdite Operative/PON, Mantenimento livelli di LCR,
	[illegible]	
	Qualità Manageriali	Risk Culture - Promozione di consapevolezza rispetto ai rischi «emergenti» (per le Funzioni Aziendali di Controllo)
	Azioni Strategiche/ Progetti	ESG, Crescita nel Wealth Management & Protection, Sviluppo business internazionale, Digital transformation del retail banking,

Le Performance Scorecard per tutti i Risk Taker e il Middle Management (i Senior Director di tutte le Funzioni e gli Head of delle sole Funzioni di Business) hanno una struttura tripartita:

- **sezione di Gruppo**, contenente almeno un KPI quantitativo misurato sul perimetro di Gruppo e comune a tutte le schede, ad eccezione di quelle destinate alle Funzioni Aziendali di Controllo e ai e ai ruoli assimilati. Per il 2022, in continuità con il precedente esercizio, è stato assegnato come KPI di Gruppo l'Utile Netto. Inoltre, nelle Aree di Governo del Gruppo, per i Risk Taker e i riporti diretti del Chief, è stato altresì previsto l'obiettivo di minimizzazione del Cost/Income di Gruppo;
- **sezione di struttura**, contenente KPI coerenti con i driver strategici del Gruppo e le leve agite dal Risk Taker/ Middle Management. Il perimetro di rendicontazione è la Divisione/Area di Governo o, in ogni caso, l'area di responsabilità;
- **sezione qualitativa**: contenente KPI relativi alla realizzazione di azioni previste dal Piano d'Impresa o alla misurazione di qualità manageriali (eventualmente anche individuali), la cui rendicontazione è normalmente oggettivata mediante il ricorso all'identificazione di milestone di progetto e/o soggetta alla valutazione da parte del Responsabile sulla base di driver a supporto definiti ex-ante. Per il 2022, in continuità con il precedente esercizio, è stato assegnato come KPI trasversale di Gruppo "Environmental, Social and Governance (ESG)", individuato tra le azioni strategiche. Inoltre, per le Funzioni Aziendali di Controllo, per il 2022, in continuità dal 2018, è stato confermato un KPI trasversale rappresentato dall'obiettivo di "Risk Culture - Promozione di consapevolezza a tutti i livelli dell'organizzazione rispetto ai rischi *emergenti* con particolare focus rispetto a quelli connessi al cambiamento climatico e all'innovazione tecnologica attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione".

Focus: KPI trasversale di Gruppo "ESG"

Il Gruppo Intesa Sanpaolo è consapevole di esercitare un notevole impatto sul contesto sociale e ambientale in cui svolge la propria attività, scegliendo di agire non solo in funzione del profitto, ma anche con l'obiettivo di creare valore di lungo periodo per la Banca, le sue persone, i suoi clienti, la comunità e l'ambiente.

Intesa Sanpaolo vuole essere un intermediario finanziario responsabile che genera valore collettivo, consapevole che l'innovazione, lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi e la responsabilità delle imprese possono contribuire alla riduzione degli impatti sulla società di fenomeni quali il cambiamento climatico e le disuguaglianze sociali.

I fattori ambientali, sociali e di *governance* sono, inoltre, oggetto di crescente interesse anche da parte dei Regolatori, nonché dei Proxy, degli Azionisti e degli Stakeholder del Gruppo.

Alla luce di quanto precede, coerentemente con l'impegno a rafforzare la propria leadership nella sostenibilità sociale, culturale e ambientale anche in coerenza con il nuovo Piano d'Impresa 2022-2025 nonché in linea con le previsioni del Regolamento UE 2019/2088, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha deciso di confermare tra gli obiettivi di azione strategica che verranno assegnati a tutto il management un KPI specifico "ESG".

La valutazione del KPI ESG avviene sia a livello di Gruppo, nell'ottica di riconoscere l'impegno del Gruppo nel suo complesso, sia a livello di Area di Governo/Divisione o Gruppo Sub-consolidante/Legal Entity, in modo da valorizzare gli ambiti di azione delle singole strutture del Gruppo. Più in particolare:

- a livello di Gruppo verrà valutata la presenza di Intesa Sanpaolo negli indici di sostenibilità di società specializzate;
- a livello di Area di Governo/Divisione o Gruppo Sub-consolidante/Legal Entity verranno valutati:
    - progetti/azioni specifiche in ambito ESG (quali, ad esempio Sostegno alla green economy e all'economia circolare in termini di incremento YoY dei volumi di impiego alla Clientela relativi a Prodotti ESG (Sustainability Linked Loans, Green/Transition Loans, Circular Economy Loans e Mutui Green) e riduzione delle esposizioni sui settori a rischio ESG; Crescita dei Sustainable Investments attraverso l'incremento delle masse dei prodotti ESG gestiti e l'aumento dell'incidenza % degli AuM presenti su prodotti di Risparmio Gestito classificati come artt. 8 e 9 - Regolamento UE 2019/2088 (crescita YoY); Valorizzazione del patrimonio artistico e culturale del Gruppo)
    - il raggiungimento degli impegni di Diversity & Inclusion declinati in linea con i Principi di Gruppo in tale ambito.

A ciascun KPI è attribuito un peso pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell'obiettivo e non superiore al 30% per garantire un'adeguata ponderazione dei molteplici obiettivi.

Il periodo di valutazione della performance (accrual period) è annuale.

Focus: La struttura della Performance Scorecard per i Risk Taker e il Middle Management (i Senior Director in tutte le Funzioni e gli Head of delle sole Funzioni di Business)

La somma dei pesi attribuiti ai KPI di ciascuna sezione equivale al peso complessivo della sezione; tale peso varia a seconda della macro-area di appartenenza dei Risk Taker e del Middle Management.
Si riporta di seguito una rappresentazione sintetica della Performance Scorecard per categoria di appartenenza:

Risk Taker delle Funzioni di Business e Governance e Middle Management (i Senior Director in tutte le Funzioni e gli Head of delle sole Funzioni di Business):

	Driver Strategico/KPI	*Range di peso sulla Performance Scorecard*	
		BUSINESS	GOVERNANCE
Obiettivi di Struttura di carattere economico-finanziario[1]	**Crescita** **Redditività** **Produttività** **Costo del rischio / Sostenibilità**	*45% - 60%*	*40% - 50%*
Obiettivi di Gruppo – trasversali alle strutture	**Utile Netto** **Cost/Income** (Area di Governo del Chief Risk Taker di Gruppo e figure apicali del Group)	*10%*	*20%*
Valutazione qualitativa	**ESG**	*15% - 20%*[2]	*15% - 20%*[2]
	Altre qualità manageriali (eventuali)	*30% - 10%*	*25% - 10%*
	Azioni Strategiche/ Progetti – coerenti con il Piano d'Impresa e misurati o attraverso parametri quantitativi o in base ai driver strategici		

(1) i KPI di carattere economico-finanziario sono coerenti con le direttive strategiche del Piano d'Impresa e sfidanti in relazione al budget che, di norma, ne costituisce il livello target
(2) per il CFO e il Responsabile della Direzione Centrale Strategic Support in quanto responsabili della Cabina di Regia ESG

Risk Taker e Middle Management (limitatamente ai Senior Director) delle Funzioni Aziendali di Controllo e ruoli assimilati

	Driver Strategico / KPI	*Range di peso sulla Performance Scorecard*
		FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO e RUOLI ASSIMILATI
Obiettivi non finanziari - quantitativi	**Produttività** **Costo del rischio / Sostenibilità**	*45% - 70%*
Obiettivi di Gruppo – trasversali alle strutture	Redditività	Non previsto obiettivo economico-finanziario di gruppo
Obiettivi non finanziari - qualitativi	**ESG**	*15% - 20%*[2]
	Risk Culture - Promozione di consapevolezza a tutti i livelli dell'organizzazione rispetto ai rischi emergenti[1]	*15% - 10%*
	Altre qualità manageriali (eventuali)	*25% - 0%*
	Azioni Strategiche/Progetti – Coerenti con il Piano d'Impresa e misurati o attraverso parametri quantitative o in base a driver strategici	

(1) per Area di Governo Chief Compliance Officer, Area di Governo Chief Risk Officer e Chief Audit Officer
(2) per il Chief Compliance Officer alla luce della rilevanza dei temi di Compliance in ambito ESG

Focus: Il Sistema di Incentivazione 2022 per il Consigliere Delegato e CEO

Si riporta di seguito la Performance Scorecard del Consigliere Delegato e CEO, indicando, per ciascun KPI quantitativo, il livello target di riferimento e, per i KPI qualitativi, i driver di valutazione ex-ante.

	OBIETTIVI					
	Driver Strategico	**KPI**	**Peso (%)**	**Livello soglia**	**Livello target**	**Livello massimo**
OBIETTIVI DI GRUPPO	**Redditività**	Utile netto (mld)	20%	109% del risultato dell'anno precedente	Budget	145% del risultato dell'anno precedente
		PON / RWA	20%	88% del risultato dell'anno precedente	Budget	118% del risultato dell'anno precedente
	Produttività	Cost / Income	20%	100% del risultato dell'anno precedente	Budget	96% del risultato dell'anno precedente
	Costo del rischio	NPL ratio Lordo	10%	77% del risultato dell'anno precedente	Budget	71% del risultato dell'anno precedente
VALUTAZIONE QUALITATIVA (perimetro di Gruppo)	**Azioni Strategiche da Piano 2022-2025**	ESG	15%	Valutazione sulla base dei seguenti driver: 1. Presenza di Intesa Sanpaolo negli indici di sostenibilità di società specializzate (n. presenze) 2. Raggiungimento degli impegni di Diversity & Inclusion assegnati a ciascuna Area di Governo/Divisione con focus sull'equità di genere • nelle assunzioni annuali • nei bacini di candidati per prima nomina in ruoli manageriali 3. Iniziative di Gruppo in ambito ESG • Sostegno alla green economy e all'economia circolare: o Incremento YoY dei Volumi di Impiego alla Clientela relativi a Prodotti ESG (Sustainability Linked Loans, Green/Transition Loans, Circular Economy Loans e Mutui Green) o Riduzione delle esposizioni sui settori a rischio ESG • Crescita dei Sustainable Investments: Incremento delle masse dei prodotti ESG gestiti • Programma Giovani e Lavoro • Valorizzazione del patrimonio artistico e culturale del Gruppo		
		Trasformazione digitale del Gruppo	15%	Valutazione sulla base dei seguenti driver: 1. Set-up di isybank 2. Espansione dei canali di vendita e delle modalità di interazioni digitali (sia online che mobile) a supporto della strategia distributiva di Gruppo prevista dal Piano d'Impresa 2022-2025 – Incremento YoY 3. Accelerazione della trasformazione digitale in logica Cloud-ready		

L'importo del premio complessivamente spettante al Consigliere Delegato e CEO è attribuito in base alla valutazione dei risultati della scheda di performance individuale secondo un calcolo deterministico.

Nello specifico, a fronte di un punteggio complessivo della scheda di performance pari:

- all'80%, il premio maturabile è pari al 30% della remunerazione fissa;
- al 100% (target), il premio maturabile è pari al 100% della remunerazione fissa;
- al 120% (cap), il premio maturabile è pari al 200% della remunerazione fissa, dedotta la quota di competenza dell'anno derivante dal Piano Performance Share.

Per un punteggio complessivo della scheda di performance pari a percentuali intermedie rispetto a quelle sopra riportate, il premio è determinato secondo una scala proporzionale.

Focus: La struttura della Performance Scorecard del Middle Management con title di Head of nelle Funzioni di Governance e nelle Funzioni Aziendali di Controllo

Le Performance Scorecard del Middle Management con title di Head of nelle Funzioni di Governance e nelle Funzioni Aziendali di Controllo prevedono KPI di natura quantitativa e qualitativa e una struttura tripartita articolata come segue:

- **sezione di struttura** (peso 30%-50%), contenente KPI coerenti con i driver strategici relativi alla produttività e al costo del rischio/sostenibilità, con particolare riferimento alle seguenti categorie: processi/attività, progetti/iniziative, presidio costi e presidio rischi;
- **sezione trasversale** (peso 10%), contenente un KPI condiviso a livello di Gruppo/Area di Governo / Divisione;
- **sezione qualitativa** (peso 40%-60%), contenente indicatori manageriali connessi alle competenze del modello di leadership del Gruppo.

L'importo complessivamente spettante è attribuito annualmente in base alla valutazione dei risultati della scheda di performance individuale[30] e viene definito con modalità di calcolo diverse a seconda del cluster di popolazione.
In particolare, tale calcolo è deterministico anche per gli altri Risk Taker Apicali di Gruppo (in coerenza con la modalità di calcolo prevista per il Consigliere Delegato e CEO), si basa sul cosiddetto "ranking" per gli altri Risk Taker di Gruppo ed è collegato alla valutazione dei risultati per i Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity, nonché per il Middle Management.

Inoltre, sono previsti meccanismi correttivi del premio maturato in base al livello di raggiungimento dei KPI a fronte di un' assunzione eccessiva dei rischi che agiscono come demoltiplicatori del premio stesso.

[30] Si precisa che le schede di performance individuale con punteggio inferiore al livello minimo (i.e. 75% per il Middle Management con title di Head of nelle Funzioni di Governance e nelle Funzioni Aziendali di Controllo, 80% per i Risk Taker delle Funzioni di Business e Governance e il Middle Management con title di Senior Director e con title di Head of limitatamente alle funzioni di Business, 90% per i Risk Taker e il Middle Management con title di Senior Director nelle Funzioni Aziendali di Controllo e i ruoli assimilati) non consentono, in nessun caso, l'assegnazione del premio.

Si riporta di seguito uno schema sinottico di tali meccanismi:

Rischio	Destinatari	Limiti rilevanti e trigger event	% decurtazione premio
Rischio residuo	Risk Taker (RT) e Middle Management (MM)	Rilevazione di rischio residuo a livelli medio alti/alti (Q-factor)	max -20%
Capital Adequacy	RT Apicali di Gruppo di Business e Governance	Mancato raggiungimento del target di CET1 previsto nel RAF di Gruppo	-10%
		Superamento del limite soglia di Early Warning previsto nel RAF di Gruppo	-20%
Stability of profits	RT Apicali di Gruppo non di Business, Responsabili delle Direzioni Centrali a riporto del CEO e Responsabili delle strutture a riporto dei suddetti Soggetti	Mancato raggiungimento di un predeterminato target di contenimento del livello dei costi operativi fissato a budget	max -20%
Rischio di mercato	RT di Gruppo[1] e MM di Business	Relativamente al VAR per la linea del trading: 1. Superamento dei limiti attribuiti alle Strutture tramite drill-down del limite Early Warning del RAF di Gruppo 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo	-15% RT Gruppo identificati per VAR -10% per gli altri RT di Gruppo e per MM
	RT di Gruppo[1] di Business	Relativamente al VAR Held to Collect and Sale (HTCS) 1. Superamento dei limiti attribuiti alle Strutture tramite drill-down del limite Early Warning del RAF di Gruppo 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo	-10%
	RT di Gruppo[1] di Business	Superamento dei limiti relativi alla riserva Accumulated Other Comprehensive Income (AOCI) attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft fissato nel RAF di Gruppo	-20%
Rischio settore pubblico Italia	RT di Gruppo[1] di Business	Superamento dei limiti relativi ai titoli governativi Italia classificati come Held to Collect (HTC) attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft fissato nel RAF di Gruppo	-10%
Rischio di tasso di interesse	RT di Gruppo[1] di Business	Superamento dei limiti consolidati sulla sensitivity del Valore Economico dell'Equity ("ΔEVE") attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft previsto nel RAF di Gruppo	-10%
	RT di Gruppo[1] di Business	Superamento dei limiti del Portafoglio HTCS assegnato alle principali società del Gruppo quale quota parte del suddetto limite consolidato "ΔEVE", attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft previsto nel RAF di Gruppo	-10%
	RT di Gruppo[1] di Business	Superamento dei limiti consolidati sulla sensitivity del margine di interesse (NII), attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft previsto nel RAF di Gruppo	-10%
Rischio condotta	RT e MM	Mancato rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria	-10%

[1] Ivi incluso il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI CIB identificato come Risk Taker Apicale

4.5.3.1. Sistema Incentivante per i Risk Taker di Banche in perdita "non contingente"

Nell'ambito dei Sistemi di Incentivazione annuali, è previsto un Sistema di Incentivazione annuale specifico e selettivo per i Risk Taker appartenenti alle Banche del Gruppo che risultino in perdita "non contingente".
Il Sistema è destinato ai Risk Taker nominati ad hoc per recuperare / contenere la perdita sin dal primo anno di incarico (e fino ad un massimo di tre anni consecutivi) e, a partire dal secondo anno, in caso di miglioramento dei risultati secondo quanto previsto dallo specifico piano pluriennale di risanamento (Business Plan), può essere esteso agli altri Risk Taker, eventualmente operanti nella Banca.
Ai fini della determinazione dell'incentivo spettante, la performance della Banca in perdita è misurata in termini di miglioramento anno su anno.
Con riferimento agli eventuali altri Risk Taker cui il Sistema sia esteso a partire dal secondo anno, l'incentivo massimo maturabile non è superiore al 50% del premio teoricamente spettante a fronte dell'esito della valutazione della performance[31].

4.5.3.2. Sistema Incentivante per i Risk Taker e il Middle Management di Legal Entity in fase di "start-up"

In analogia con quanto sopra descritto per le Banche in perdita "non contingente", è previsto un Sistema di Incentivazione annuale specifico per le Legal Entity in fase di "start-up".
Tale Sistema è finalizzato a promuovere il raggiungimento degli obiettivi di crescita previsti nel piano aziendale della "start-up" per il periodo di tempo necessario alla Società a raggiungere un livello di redditività positiva e/o minima (fino ad un massimo di tre anni consecutivi), in un più ampio quadro di Gruppo in cui sono verificate le condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità e di sostenibilità.
Ai fini della determinazione dell'incentivo spettante, la performance della Società è misurata rispetto al raggiungimento delle milestones previste (es. Utile/Perdita della Società) dallo specifico piano pluriennale della start-up, in coerenza con gli obiettivi di medio-lungo termine che caratterizzano tutti i Sistemi di Incentivazione del Gruppo.
In conformità con il principio di sostenibilità, l'incentivo massimo maturabile è comunque contenuto e compatibile con il contesto economico-finanziario della Società.

4.5.4 Specifiche iniziative di incentivazione per categorie di personale e segmenti di business

Il Gruppo Intesa Sanpaolo sviluppa iniziative di incentivazione dedicate o a specifici cluster di popolazione o per segmenti di business ad elevata redditività e rilevanza all'interno della strategia definita a livello di Piano d'Impresa.

A tratto generale, i Sistemi di Incentivazione dedicati a specifici cluster di popolazione hanno l'obiettivo di sostenere la collaborazione e il lavoro di squadra verso il raggiungimento di obiettivi comuni misurati a livello di team.

Disp. Trasp.

Per contro, i Sistemi di Incentivazione dedicati a specifici segmenti di business prevedono il riconoscimento di premi individuali differenziati per ruolo e misurati su Performance Scorecard individuali con l'eccezione del business retail (Italia ed estero) per il quale sono previste tendenzialmente Performance Scorecard di Filiale. È normalmente prevista la compresenza di KPI di tipo economico-finanziario e non finanziario. Per il personale operante nelle reti commerciali a diretto contatto con la clientela sono sempre previsti KPI di customer satisfaction e di correttezza nella relazione con il cliente, i KPI non sono legati alla distribuzione di uno specifico prodotto e, ai fini del raggiungimento degli obiettivi, sono prese in considerazione soltanto le operazioni in linea con le esigenze manifestate dai clienti e con i controlli di adeguatezza.

In ogni caso, a ciascun KPI è attribuito un peso pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell'obiettivo.

Si precisa che i premi derivanti da tali specifiche iniziative di incentivazione sono soggetti all'applicazione del demoltiplicatore connesso al Rischio di condotta come descritto nel paragrafo 4.5.3.

[31] Elevato al 75% nel caso particolare di Risk Taker appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo in ragione dei livelli contenuti dei premi spettanti a tali Funzioni.

Di seguito una sintesi delle principali iniziative di incentivazione presenti nel Gruppo:

Sistema di Incentivazione per cluster di popolazione	Beneficiari	Principali caratteristiche
Non-Performing Loans	Manager (esclusi i Risk Taker) e Professional delle strutture di Direzione Centrale Presidio Valore del Credito, Direzione Centrale NPE, strutture *core* della Direzione Centrale Governo del Credito dell'Area di Governo Chief Lending Officer nonché delle Funzioni Crediti di Direzione Regionale della Divisione Banca dei Territori	Finalità: Sostenere il raggiungimento degli sfidanti obiettivi di riduzione del NPL ratio lordo previsti dal Piano 2022-2025 richiesto dall'Autorità al Gruppo senza oneri per gli Azionisti. Meccanismo di determinazione del premio: Premi individuali differenziati per ruolo e tipologia di contributo al Piano. Condizioni di performance: I KPI di natura **economico-finanziaria** prevedono la **riduzione** dello **stock NPL lordo** di Gruppo nonché **obiettivi di governo dei flussi** tra stadi del credito (es. flussi in ingresso da bonis vs Past Due/UTP, flussi in uscita da UTP, flussi in uscita da Sofferenza...) a livello di Gruppo, di Divisione o di portafoglio gestito. Inoltre, per la popolazione dei Manager, il Sistema è soggetto ad un meccanismo correttivo in caso di mancato raggiungimento del **KPI NPL ratio lordo di Gruppo**.
Sistema a squadre – Insurance	Team operativi delle aree di supporto al business delle Compagnie del Gruppo Assicurativo	Finalità: Sostenere il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano d'Impresa per la Divisione Insurance attraverso l'orientamento dei comportamenti degli individui, anche appartenenti a unità organizzative differenti, verso risultati di squadra. Meccanismo di determinazione del premio: Premi di team non differenziati per ruolo. Condizioni di performance: I **KPI** individuati a livello di singolo Team possono essere di natura **economico-finanziaria** (es. Perdite operative/Cash Flow) o **non finanziaria** (es. rispetto degli SLA di liquidazione, reclami/polizze, ticket, Instant Customer Feedback). Le diverse squadre possono condividere i medesimi KPI per rafforzare ulteriormente l'interazione tra di loro.

Sistema di Incentivazione per segmento di business	Beneficiari	Principali caratteristiche
Sistema Eccellenza Tutela	Rete commerciale della Divisione di Banca dei Territori	Finalità: Supportare l'obiettivo di sviluppo del ramo Assicurazione Danni no Motor previsto dal Piano di Impresa 2022-2025. Condizioni di performance: I KPI **economico-finanziari** riflettono i driver di **crescita** (es. premi polizze

Sistema di Incentivazione per segmento di business	Beneficiari	Principali caratteristiche
		danni no Motor previsti dal Piano d'Impresa per il business Danni). I KPI **non finanziari** sono coerenti con il driver **qualità del servizio** (es. recessi/disdette, reclami polizze danni, formazione IVASS preventiva, ...).
Insurance Client Advisor	Struttura Commerciale di Intesa Sanpaolo Insurance Agency	Finalità: Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciale di distribuzione dei prodotti assicurativi dedicati alla clientela imprese e corporate del Gruppo. Condizioni di performance: I KPI di natura **economico-finanziaria** riflettono i volumi di raccolta raggiunti con riferimento alla distribuzione dei prodotti assicurativi (es. salute, rischi industriali, TCM, previdenza). I KPI **non finanziari** sono volti ad orientare i comportamenti e garantire la qualità del servizio.
Private Banking Network	Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking (dipendenti e agenti)	Finalità: Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciali ed economico-patrimoniali della Banca, tenendo conto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi. Condizioni di performance: I KPI **economico-finanziari** riflettono i ricavi tipici dell'attività presidiata (es. crescita del MINT) e la crescita delle masse (es. Flussi AFI). I KPI **non finanziari** orientano i comportamenti verso la fidelizzazione dei clienti, il presidio dei rischi operativi, la customer satisfaction, il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela e la qualità del servizio reso. Rischi di sostenibilità: In coerenza con il Regolamento UE 2019/2088, nell'ambito del Sistema è assegnato un KPI non finanziario relativo alla profilatura della clientela che acquisisce anche le **preferenze ESG** dei clienti. Tale KPI ha altresì natura di "condizione di attivazione" (gate) del Sistema Incentivante in quanto il mancato raggiungimento della soglia minima prevista per tale indicatore comporta la non corresponsione del bonus maturato.

		Inoltre, a partire dal 2022 è introdotto un ulteriore KPI collegato alla frequenza di un corso di formazione su tematiche ESG.
Advisory Private	Team Advisory di Intesa Sanpaolo Private Banking	Finalità: Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciali ed economico-patrimoniali della Banca tramite il supporto fornito al Private Banking Network nell'attività di consulenza, nel rispetto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi. Condizioni di performance: I KPI di natura **economico-finanziaria** riflettono la crescita delle masse relative all'attività di consulenza e del numero di contratti. I KPI **non finanziari** si focalizzano sul completamento della formazione obbligatoria nonché sulle qualità manageriali o professionali.
Consulenti Finanziari non dipendenti	Reti commerciali di Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking, Sanpaolo Invest SIM e IW SIM	Finalità: Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciali ed economico-patrimoniali della Società, tenendo conto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi. Condizioni di performance: I KPI di natura **economico-finanziaria** riflettono i volumi, la redditività e stabilità della Raccolta Netta. I KPI **non finanziari** prevedono misure che orientano i comportamenti verso la customer satisfaction, il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela e la riduzione dei rischi operativi. Meccanismo correttivo: In coerenza con le direttrici del nuovo Piano d'Impresa 2022-2025 del Gruppo Intesa Sanpaolo e dei principali obiettivi del Gruppo Fideuram, al fine di accelerare la digitalizzazione e favorire la transizione verso un modello interamente *paperless,* nell'ambito del Sistema è definito un meccanismo correttivo che agisce come moltiplicatore/demoltiplicatore del premio in funzione del punteggio di un Indice Digital (i.e. indice che misura il numero delle operazioni paperless e dei clienti con rendicontazione online attiva).

		Rischi di sostenibilità: Analogamente a quanto precisato per il Private Banking Network, in coerenza con il Regolamento UE 2019/2088, nell'ambito del Sistema è assegnato un KPI non finanziario relativo alla profilatura della clientela che acquisisce anche le **preferenze ESG** dei clienti. Tale KPI ha altresì natura di "condizione di attivazione" (gate) del Sistema Incentivante in quanto il mancato raggiungimento della soglia minima prevista per tale indicatore comporta la non corresponsione del bonus maturato. Inoltre, a partire dal 2022 è introdotta un'ulteriore condizione di attivazione individuale che subordina il bonus al raggiungimento di un KPI che misura la frequenza e il superamento del test finale di un corso di formazione su tematiche ESG.
Investment Management (Middle Management e Professional)	Filiere professionali dei gestori nell'asset management	Finalità: Sostenere il raggiungimento degli obiettivi di performance dei prodotti gestiti nell'interesse del cliente, generando al contempo un'adeguata redditività per la SGR. Condizioni di performance: I KPI di natura **economico-finanziaria** sono principalmente relativi alla performance corretta per i rischi assunti dei prodotti gestiti su un arco temporale pluriennale. I KPI **non finanziari** si focalizzano sulle qualità manageriali o professionali. Rischi di sostenibilità: Al fine di integrare i rischi di sostenibilità assunti nella gestione dei portafogli, in coerenza con il Regolamento UE 2019/2088, è stato definito un meccanismo correttivo del premio che valorizzi l'attività posta in essere in tema di gestione dei rischi di sostenibilità (cd. "**meccanismo correttivo di sostenibilità**"). Tale meccanismo si basa su una comparazione tra il "rating di sostenibilità" del portafoglio del Gestore (i.e. *score* medio dei prodotti gestiti dal singolo Gestore con riferimento ai fattori ESG) e il relativo livello target identificato (i.e. *score* medio dei parametri - *benchmark* del prodotto o universo di investimento – associati al Gestore).

		In funzione dello scostamento del rating di sostenibilità del portafoglio rispetto al target, il meccanismo può confermare il premio del Gestore determinato nell'ambito del Sistema Incentivante Annuale o agire come fattore correttivo dello stesso in incremento (+5% o +10%) o decremento (-5% o -10%).
Sales Extra Captive	Filiera commerciale dedicata al mercato non captive nell'asset management	Finalità: Supportare lo sviluppo della rete commerciale in termini di raccolta di masse attraverso canali esterni al Gruppo. Condizioni di performance: I KPI di natura **economico-finanziaria** riflettono l'incremento dei volumi e la redditività delle masse acquisite. I KPI non finanziari si focalizzano sulla qualità dell'azione commerciale e sulle qualità manageriali e/o professionali delle risorse.
Banche Estere Network	Middle Management e Professional delle Banche estere	Finalità Sostenere il raggiungimento degli obiettivi di crescita, redditività, qualità del credito e del servizio al cliente del Network Banche Estere, evitando l'insorgere di potenziali conflitti d'interesse e riducendo per questa via i rischi operativi. Condizioni di performance: Sono previsti KPI sia **economico-finanziari** sia **non finanziari** a livello di Filiale e/o individuali differenziati in funzione delle specificità di business, delle prassi di mercato e delle normative vigenti nei Paesi in cui il Gruppo opera.

Tutti i Sistemi di Incentivazione sono oggetto di specifici processi di formalizzazione e approvazione.

4.5.5 Condizioni di accesso individuale

La corresponsione del bonus individuale è, in ogni caso, subordinata alla verifica dell'assenza dei cd. compliance breach individuali ovvero:

Disp. Trasp. R. 27

- provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti dalle funzioni di controllo;
- in caso di violazioni sanzionate nominativamente dalle Autorità di Vigilanza degli obblighi imposti dall'art. 26 TUB in materia di professionalità, onorabilità ed indipendenza o dall'art. 53 c. 4 TUB e seguenti in materia di parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione ed incentivazione di cui alla CRD V, qualora comportanti una sanzione di importo uguale o superiore a 30.000€;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

Focus: Condizioni di accesso individuale per il personale della filiera "Investimenti" delle Società del risparmio gestito del Gruppo

Con riferimento alla popolazione dei gestori (Risk Taker e non), quale ulteriore condizione di accesso, è previsto che la corresponsione del premio sia subordinata al raggiungimento, nell'ambito della Performance Scorecard, almeno del livello soglia del KPI collegato alla performance dei prodotti gestiti.

Disp. Trasp.

Focus: Condizioni di accesso individuale per i Consulenti Finanziari diversi dai dipendenti

Sono esclusi dal Sistema Incentivante:

- i Consulenti Finanziari oggetto di un provvedimento di sospensione, fatta eccezione per casi adeguatamente motivati dal Comitato Disciplinare in occasione dell'irrogazione del provvedimento stesso;
- i Consulenti Finanziari nei confronti dei quali siano imputati individualmente reclami fondati e di valore economico superiore a 5.000 euro;
- i Consulenti Finanziari destinatari di 2 richiami scritti nell'anno.

In particolare, la mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus di competenza dell'anno in cui il compliance breach è stato commesso, nonché annulla le quote differite le cui condizioni di maturazione sono riferibili al medesimo anno.

4.5.6 Condizioni di Malus

P. XV
R. 27

In caso di differimento (vedi paragrafo 4.6), ciascuna quota è soggetta a un meccanismo di correzione ex post – cosiddette malus condition – secondo il quale il relativo importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti potranno essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime imposte dal Regolatore in materia di **solidità patrimoniale** e di **liquidità**, rappresentate dalla coerenza con i rispettivi limiti previsti nell'ambito del RAF, nonché dal rispetto della condizione di **sostenibilità finanziaria**.

Condizione di solidità patrimoniale	Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio	≥	Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo
	Coefficiente di leva finanziaria	≥	
	Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL)	≥	Early Warning previsto dal RAF di Gruppo
	Verifica dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza		
Condizione di liquidità	Net Stable Funding Ratio (NSFR)	≥	Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo
Condizione di sostenibilità	Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo	>	Ø

Nel caso in cui non si verifichi singolarmente una delle condizioni di solidità patrimoniale o di liquidità, la quota differita viene azzerata; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di sostenibilità, la quota differita è ridotta del 50%.

Focus: Malus condition previste per i Risk Taker Apicali

In modo simmetrico a quanto previsto per l'attivazione del Sistema Incentivante, per quanto concerne i Risk Taker Apicali, alle suddette condizioni, si aggiunge la seguente:

Condizione di liquidità	Liquidity Coverage Ratio (LCR)	≥	Limite «hard» previsti dal RAF di Gruppo

Per questa popolazione, nel caso in cui non si verifichi tale condizione di liquidità, la quota differita è ridotta del 50%.

In analogia con quanto previsto nell'ambito delle condizioni di attivazione, si precisa che per quelle Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale (CET1 o Total Capital, MREL, Coefficiente di leva finanziaria e verifica dell'esito dell'ICAAP per le Banche, Solvency Ratio nel caso di Società assicurative nonché i Requisiti patrimoniali almeno pari al capitale di vigilanza nel caso di Società del Risparmio Gestito) e liquidità (NSFR per le Banche), il mancato rispetto di tali limiti nonché la mancata verifica della condizione di sostenibilità (assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo) costituiscono le malus condition di tutti i Sistemi di Incentivazione di cui sono destinatarie le risorse operanti nella Legal Entity, anche quando dovessero essere verificate positivamente quelle del Gruppo Intesa Sanpaolo. Inoltre, sempre in linea con quanto previsto a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, anche per i Risk Taker Apicali delle Sub-holding e Legal Entity bancarie significative è prevista l'ulteriore condizione di malus relativa al LCR almeno pari al limite previsto nel RAF della Sub-holding o della Legal Entity.

Nel caso in cui non si verifichi singolarmente una delle condizioni di solidità patrimoniale o di liquidità, la quota differita viene azzerata; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di sostenibilità, la quota differita è ridotta del 50%.

4.5.7 Meccanismi di claw-back

L'azienda si riserva di attivare meccanismi di claw-back[32], ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, nell'ambito di: Disp. Trasp. R. 27

- iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o della Società di appartenenza e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

Tali meccanismi possono trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

4.6 Modalità di corresponsione della remunerazione variabile di breve termine

Le modalità di corresponsione della retribuzione sono regolate da indicazioni precise nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazione con particolare riferimento agli obblighi di differimento, alla tipologia di strumenti di pagamento e al periodo di retention previsto per l'eventuale quota corrisposta in strumenti finanziari. R. 27 R. 28

In particolare, come previsto dalle recenti modifiche normative, le modalità di corresponsione definite dal Gruppo tengono conto del fatto che, in ragione dell'attivo di bilancio consolidato del Gruppo, nessuna banca del Gruppo è considerata "di minori dimensioni o complessità operativa" e, di conseguenza, a tutti i Risk Taker (i.e. di Gruppo, di Gruppo Sub-consolidante e di Legal Entity) si applicano i medesimi schemi di maturazione e di liquidazione, con specificità relative ai soli Risk Taker Apicali.

Si riportano di seguito le modalità di corresponsione della remunerazione variabile adottate dal Gruppo Intesa Sanpaolo.

[32] Si specifica che con riferimento all'Albania, in linea con la normativa locale, tale previsione si applica unicamente ai Risk Taker di Gruppo e al personale in distacco presso la Società.

Differimento

Quota differita

① Il **60%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **5 anni** nel caso di:
- remunerazione corrisposta ai **Risk Taker Apicali di Gruppo**
- remunerazione variabile di **importo «particolarmente elevato»**, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza del percettore

② Il **50%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **5 anni** nel caso di remunerazione corrisposta:
- ai **Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity** se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa

③ Il **40%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **5 anni** nel caso di remunerazione corrisposta:
- ai **Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity** se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa

④ Il **50%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **4 anni** nel caso di remunerazione corrisposta:
- agli altri **Risk Taker** se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa[1]

⑤ Il **40%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **4 anni** nel caso di remunerazione corrisposta:
- agli altri **Risk Taker** se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa[1]

⑥ Il **40%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **3 anni** nel caso di remunerazione corrisposta:
- al **Middle Management e ai Professional**, se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa

⑦ Il **40%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **2 anni** nel caso di remunerazione corrisposta:
- al **Middle Management e ai Professional**, se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, oppure pari o inferiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa

Quota up-front

La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta up-front.

Indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, è **interamente corrisposta up-front** la remunerazione variabile se di importo pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa

[1] Tali percentuali e periodi di differimento si applicano anche al Personale Rilevante non identificato come Risk Taker di Gruppo appartenente alle Società del settore assicurativo e ai Risk Taker di Legal Entity non identificati come Risk Taker di Gruppo appartenenti alle Imprese di investimento

Focus: Importo di remunerazione variabile «particolarmente elevato»

Come previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, con cadenza almeno triennale, Intesa Sanpaolo è tenuta a definire l'importo di remunerazione variabile «particolarmente elevato», come il minore tra:

i) il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA.
Tale valore, secondo il report pubblicato dall'EBA con riferimento ai dati di dicembre 2019, è pari a 435.011€;

ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo.
Intesa Sanpaolo ha calcolato tale importo come media della remunerazione corrisposta ai dipendenti negli anni 2019, 2020 e 2021, che è pari a 475.667€.

Per maggior prudenza quest'ultimo importo è arrotondato per difetto e, di conseguenza, si considera particolarmente elevata la remunerazione variabile superiore a 400.000€ per il triennio 2022-2024.

Focus: Soglia di materialità

Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha definito una soglia di materialità differenziata per cluster di personale oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante".

In particolare:

- per i **Risk Taker**[33], in conformità con la normativa applicabile, la remunerazione variabile è considerata "rilevante" se superiore all'ammontare di **50.000€**[34] o se **rappresenta più di un terzo** della remunerazione totale;
- per il **Middle Management e i Professional**, in continuità con le prassi del Gruppo si mantiene la soglia di materialità pari a **80.000€** oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante".

Soglie inferiori possono essere previste dalle Società del Gruppo in funzione della normativa locale.

Strumenti di pagamento

Strumenti finanziari

① Il **60%** della remunerazione variabile è corrisposta in **strumenti finanziari**:
- per i **Risk Taker Apicali**, se superiore al 100% della retribuzione fissa
- per tutti i percettori di una remunerazione variabile di **importo «particolarmente elevato» e superiore al 100%** della retribuzione fissa, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza

② Il **55%** della remunerazione variabile è corrisposta in **strumenti finanziari** per:
- i **Risk Taker Apicali**, se pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa
- per tutti i percettori di una remunerazione variabile di **importo «particolarmente elevato» e pari o inferiore al 100%** della retribuzione fissa, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza

③ Il **50%** della remunerazione variabile è corrisposta in **strumenti finanziari** per:
- gli altri **Risk Taker**[1]
- il **Middle Management e i Professional** se **superiore** alla soglia di materialità e **al 100% della retribuzione fissa**

Cash

La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta in contanti.

E' interamente corrisposta in contanti la remunerazione variabile:
- indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, se di importo **pari o inferiore sia alla soglia di materialità che al 100%** della retribuzione fissa
- Per il **Middle Management e i Professional, se superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100%** della retribuzione fissa.

[1] Tale percentuale si applica anche al Personale Rilevante non identificato come Risk Taker di Gruppo appartenente alle Società del settore assicurativo e ai Risk Taker di Legal Entity non identificati come Risk Taker di Gruppo appartenenti alle Imprese di investimento

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli strumenti finanziari utilizzati dal Gruppo Intesa Sanpaolo per la liquidazione della remunerazione variabile sono le azioni Intesa Sanpaolo.

A tale regola generale, fanno eccezione:

- i Risk Taker di VUB Banka con contratto locale, in quanto la quota in azioni di Intesa Sanpaolo è sostituita dall'assegnazione di quote di Certificati della controllata, in conformità con la normativa locale;
- i Risk Taker di Pravex, di Intesa Sanpaolo Brasil e della Filiale di New York di Intesa Sanpaolo e Intesa Sanpaolo IMI Securities Corporation nell'ambito della Direzione Internazionale della Divisione IMI Corporate & Investment Banking, in quanto la quota in azioni di Intesa Sanpaolo è sostituita

[33] Ad eccezione dei Risk Taker individuati nelle società SGR del Gruppo che non siano identificati anche a livello di Gruppo per i quali si mantiene la soglia di 80.000€. La CRD V (art. 109, commi 4 a 5) consente infatti di non applicare a tali figure le previsioni previste per le Banche.

[34] Con riferimento alla Filiale Hub di Londra si precisa che la soglia è pari a 44.000 £.come previsto dal Prudential Regulatory Authority.

dall'assegnazione di azioni phantom con sottostante azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo in considerazione della complessità operativa o della necessità di conformità con la normativa locale;

- i Risk Taker e il personale che matura un premio "rilevante" e superiore al 100% della retribuzione fissa appartenenti a SGR, in quanto la quota in azioni Intesa Sanpaolo è sostituita dall'assegnazione di quote dei fondi gestiti, come previsto dalla normativa di settore (Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia).

Focus: Strumenti Finanziari assegnati al personale delle SGR

Il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia per quanto concerne i Risk Taker appartenenti a SGR significative[35] prevede che una parte sostanziale della remunerazione variabile sia composta da quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti, o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi.
In conformità a tale previsione:

- viene definito il basket di OICR rappresentativo degli OICR gestiti dalla società da assegnare al Risk Taker Apicale Responsabile della Divisione Asset Management, ai Risk Taker non coinvolti nell'attività di gestione e, in misura percentuale minore, ai Risk Taker e al restante personale che matura un premio "rilevante" e superiore al 100% della retribuzione fissa coinvolti nell'attività di gestione;
- vengono individuati i principi di selezione degli ulteriori OICR da assegnare ai Risk Taker e al restante personale che matura un premio "rilevante" e superiore al 100% della retribuzione fissa coinvolti nell'attività di gestione in termini di rappresentatività dell'attività da ciascuno svolta.

In alternativa in specifici casi (es. FIA chiusi, OICR non distribuiti nel mercato retail) è possibile prevedere l'assegnazione di strumenti sintetici o phantom che assicurino analoga efficacia sul piano dell'allineamento degli incentivi.

Retention period

(1) La remunerazione variabile sia **up-front** che **differita** corrisposta in strumenti finanziari è soggetta ad un periodo di retention pari a **1 anno.**
Durante il periodo di retention, sulle quote assegnate in azioni (incluse le phantom) sono riconosciuti i relativi **dividendi.**

In applicazione di quanto sopra esposto, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha definito i seguenti schemi di maturazione e liquidazione in funzione della categoria di personale (Risk Taker Apicali, altri Risk Taker, Middle Management e Professional), dell'importo della remunerazione variabile (superiore o meno all'importo particolarmente elevato o alla soglia di materialità) e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa (maggiore o pari/inferiore al 100%).

In particolare:

R. 27
R. 28

1. Schema 1: per i **Risk Taker Apicali di Gruppo** e **tutti coloro che**, indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza, **maturano una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato»,** nel caso in cui la remunerazione variabile sia **superiore al 100% della retribuzione fissa,** la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) e per il 60% (di cui 20% cash e 40% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

   Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

[35] Ai sensi della normativa di riferimento, sono gestori significativi: Eurizon Capital SGR, Epsilon SGR, Eurizon Capital SA, Eurizon Asset Management Slovakia, Eurizon Asset Management Croatia, Eurizon Capital Real Asset SGR e Fideuram Asset Management SGR.

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (40%)	20%			4%	4%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)	20%	12%	12%	8%	8%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (40%)	20%			4%	4%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)		20%	12%	12%	8%	8%

2. Schema 2: per i **Risk Taker Apicali di Gruppo** e **tutti coloro che**, indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza, **maturano una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato»**, nel caso in cui la remunerazione variabile sia **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa,** la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) e per il 60% (di cui 25% cash e 35% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni. R. 27 R. 28

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)	20%	12%	8%	8%	7%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)		20%	12%	8%	8%	7%

3. Schema 3: **Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity** (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo), nel caso in cui la remunerazione variabile sia **superiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) e per il 50% (di cui 15% cash e 35% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni. R. 27 R. 28

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (40%)	25%				5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)	25%	10%	10%	10%	5%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (40%)	25%				5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)		25%	10%	10%	10%	5%

4. Schema 4: **Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity** (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo), nel caso in cui la remunerazione variabile sia **superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) e per il 40% (di cui 15% cash e 25% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni. R. 27 R. 28

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (45%)	30%			3%	4%	8%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)	30%	8%	8%	5%	4%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (45%)	30%			3%	4%	8%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)		30%	8%	8%	5%	4%

R. 27
R. 28

5. Schema 5: per gli **altri Risk Taker** (*eligible* al *bonus-cap* pari al 2:1) che maturano una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa**[36], la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) e per il 50% (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 4 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027
CONTANTI (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	25%	12,5%	6,25%	6,25%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027
CONTANTI (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)		25%	12,5%	6,25%	6,25%

R. 27
R. 28

6. Schema 6: per gli **altri Risk Taker** che maturano una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità** ma **pari** o **inferiore al 100% della retribuzione fissa**[37], la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) e per il 40% (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 4 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027
CONTANTI (50%)	30%		5%	5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	30%	10%	5%	5%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027
CONTANTI (50%)	30%		5%	5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)		30%	10%	5%	5%

7. Schema 7: per **il Middle Management e i Professional** che maturano una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa,** la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) e per il 40% (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 3 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

[36] Tale schema si applica anche al Personale Rilevante non identificato come Risk Taker di Gruppo appartenente alle Società del settore assicurativo.
[37] Tale schema si applica anche al Personale Rilevante non identificato come Risk Taker di Gruppo appartenente alle Società del settore assicurativo.

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026
CONTANTI (50%)	30%		7%	13%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	30%	13%	7%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2023	2024	2025	2026
CONTANTI (50%)	30%		7%	13%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)		30%	13%	7%

8. Schema 8: per **il Middle Management e i Professional** che maturano una remunerazione variabile **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa** ma **superiore alla soglia di materialità** oppure **superiore al 100% della retribuzione fissa** ma **pari o inferiore alla soglia di materialità,** la corresponsione avverrà interamente in contanti, di cui il 60% up-front e per il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni.

   Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025
CONTANTI (50%)	60%		40%

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2023	2024	2025
CONTANTI (50%)	60%		40%

Focus: Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB), Sanpaolo Invest (SPI) e IW SIM R. 27 R. 28

Per quanto riguarda i Consulenti Finanziari, con specifico riferimento a coloro che maturano una remunerazione non ricorrente:

- **superiore sia all' importo «particolarmente elevato» che al 100% della retribuzione ricorrente**, indipendentemente dal segmento di appartenenza, si applica lo **schema 1** sopra rappresentato;
- **superiore all' importo «particolarmente elevato»**, ma **pari o inferiore al 100% della retribuzione ricorrente**, indipendentemente dal segmento di appartenenza, si applica lo **schema 2** sopra rappresentato;
- **superiore sia alla soglia di materialità che al 100% della retribuzione ricorrente**, se identificati come **Risk Taker di Gruppo**, si applica lo **schema 5** sopra rappresentato;
- **superiore alla soglia di materialità,** ma **pari o inferiore al 100% della retribuzione ricorrente**, se identificati come **Risk Taker di Gruppo**, si applica lo **schema 6** sopra rappresentato;
- **superiore sia alla soglia di materialità che al 100% della retribuzione ricorrente**, se non identificati come Risk Taker di Gruppo, si applica lo **schema 7** sopra rappresentato.

Invece, nel caso specifico:

- degli **Area Manager** (i.e. Risk Taker di Gruppo) di Fideuram, SPI e IW SIM, che maturano una remunerazione non ricorrente **pari o inferiore sia alla soglia di materialità che al 100% della remunerazione ricorrente,**
- degli **altri Consulenti Finanziari con contratto accessorio** (i.e. Divisional Manager e Regional Manager) di Fideuram, SPI e IW SIM non identificati come Risk Taker di Gruppo,
- degli altri **Consulenti Finanziari senza incarico accessorio non identificati come Risk Taker di Gruppo** che maturano una remunerazione non ricorrente superiore alla **soglia di materialità** ma **pari o inferiore al 100% della retribuzione ricorrente,**

la corresponsione avverrà interamente in contanti, di cui il 60% up-front e per il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni, secondo lo **schema 8** sopra riportato.

R.27

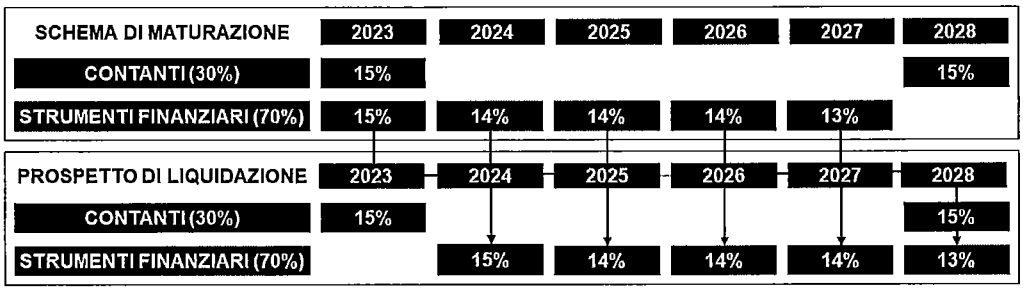
Focus: Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale della filiera "Investimenti" delle SGR, nonché per i Risk Taker di SGR

In coerenza con quanto richiesto dalla normativa, le modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale della filiera "Investimenti" delle SGR *eligible* rispetto all'incremento del cap a 4:1 sono rafforzate in funzione della categoria di personale e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa.

In particolare, per i Risk Taker di SGR identificati altresì a livello di Gruppo e appartenenti alla filiera "Investimenti" che maturano una remunerazione variabile:

- superiore **alla soglia di materialità** e **superiore al 300% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 30% up-front (di cui 15% cash e 15% in quote di OICR) e per il 70% (di cui 15% cash e 55% in quote di OICR) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni (si veda il seguente schema 9);[38]

Schema 9:

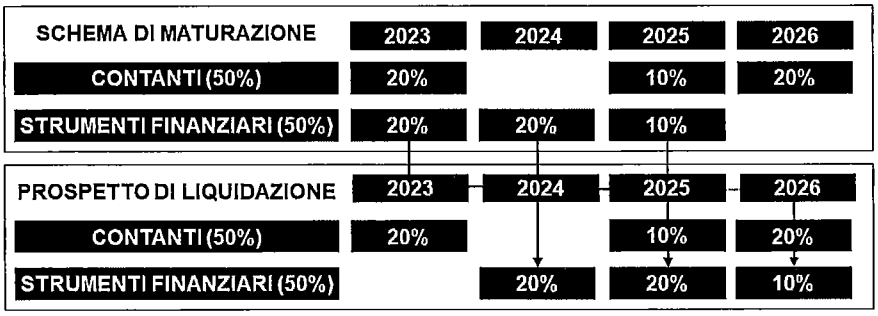


- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il **200% e il 300% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 1** sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il **100% e il 200% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 5** sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità ma **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 6** sopra rappresentato.

Per i **Risk Taker di SGR** non identificati anche a livello di Gruppo e appartenenti alla filiera "Investimenti" che maturano una remunerazione variabile:

- superiore alla soglia di materialità e superiore al **300% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 9** sopra rappresentato[39];
- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il **200% e il 300% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 1** sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il **100% e il 200% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in quote di OICR) e per il 60% (di cui 30% cash e 30% in quote di OICR) su un orizzonte temporale di differimento pari a 3 anni (si veda il seguente schema 10);

Schema 10:



[38] In deroga a quanto previsto per lo schema 1, per il cluster di popolazione in oggetto lo schema 10 si applica anche nel caso in cui la remunerazione variabile maturata sia di importo "particolarmente elevato".

[39] In deroga a quanto previsto per lo schema 1, per il cluster di popolazione in oggetto lo schema 10 si applica anche nel caso in cui la remunerazione variabile maturata sia di importo "particolarmente elevato".

Focus: Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale della filiera "Investimenti" delle SGR, nonché per i Risk Taker di SGR

- superiore alla soglia di materialità ma **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 7** sopra rappresentato.

Invece, **al Middle Management e ai Professional della filiera "Investimenti"** che maturano una remunerazione variabile:

- **superiore alla soglia di materialità** e superiore al **300% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 1** sopra rappresentato;
- **superiore alla soglia di materialità** e compresa tra il **200% e il 300% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 10** sopra rappresentato;
- **superiore alla soglia di materialità** e compresa tra il **100% e il 200% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 7** sopra rappresentato;
- **superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa** oppure **superiore al 100% della retribuzione fissa ma pari o inferiore alla soglia di materialità**, si applica lo **schema 8** sopra rappresentato.

Infine, per i **Risk Taker di SGR** non identificati anche a livello di Gruppo e non appartenenti alla filiera "Investimenti" che maturano una remunerazione variabile:

- **superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 10;**
- **superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, si applica lo **schema 7.**

4.7 Premio Variabile di Risultato

Disp. Trasp.

Nel quadro del Contratto di Secondo Livello del Gruppo Intesa Sanpaolo è stato istituito il Premio Variabile di Risultato (di seguito PVR), destinato ai Professional appartenenti a tutte le Aree di Governo e Controllo, nonché a quelli operanti nel segmento di business retail.
Il Premio Variabile di Risultato[40] rientra nella fattispecie dei premi di produttività previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito ed è negoziato con le Organizzazioni Sindacali.
Il Premio Variabile di Risultato ha sia una finalità distributivo-partecipativa, in quanto volto a premiare i dipendenti per il contributo fornito collettivamente al raggiungimento dei risultati dell'anno, sia una finalità incentivante, dato che, limitatamente a quanto concerne la cd. quota di eccellenza, è destinato a premiare in modo distintivo il merito e la performance di squadra.

Si riporta di seguito uno schema sinottico dei meccanismi di funzionamento e delle principali caratteristiche del PVR.

STEP	FINALITA'	MECCANISMO	
POOL	Solidità e sostenibilità in logica prudenziale	Gate e Funding	• il **PVR pool si attiva** solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo sono soddisfatte (vedi par. 4.7.1) • il PVR è **finanziato dal bonus pool di Gruppo** tramite un meccanismo che prevede l'**incremento progressivo** delle risorse finanziarie a servizio del PRV fino ad un massimo predefinito (cap) se il Risultato Corrente Lordo di Gruppo supera la Soglia di accesso (vedi par. 4.7.2)

ALLOCATION	Distributivo-Partecipativa	PREMIO BASE	• **differenziato per ruolo organizzativo/seniority e filiera professionale**
			• volto a:
			  • premiare tutti i dipendenti del Gruppo per il contributo fornito a livello collettivo al raggiungimento dei risultati annuali di Gruppo con una differente gradualità in funzione della professionalità agita
			  • sostenere, in logica anche di equità interna, le retribuzioni più basse

ALLOCATION	Incentivante	PREMIO DI ECCELLENZA	Tale premio è **funzione del grado di performance raggiunto** e: • per la **generalità dei dipendenti**, è assegnato a discrezione del Responsabile Diretto, con priorità per i livelli più elevati della valutazione professionale, nei limiti del bonus pool assegnato, avendo riguardo anche al principio di equità interna • per le figure professionali delle Filiali della rete **Banca dei Territori**, è assegnato sulla base della valutazione conseguita nell'ambito della Performance Scorecard di Filiale • per il personale dell'unità **Reclami** di Banca dei Territori, è assegnato sulla base della valutazione conseguita nell'ambito della relativa Performance Scorecard di team
PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/ monitoraggio degli effetti delle azioni commerciali nel tempo	Condizioni di accesso individuali	La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus e ne annulla la liquidazione (vedi par. 4.7.5)
PAY-OUT		Claw-back	Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale (vedi par. 4.7.7)

Al fine di fornire una dimensione del valore economico del PVR, si segnala che, con riferimento al 2021, la media del premio Base erogato è inferiore a 1.000 €.

4.7.1 Condizioni di attivazione

R. 27

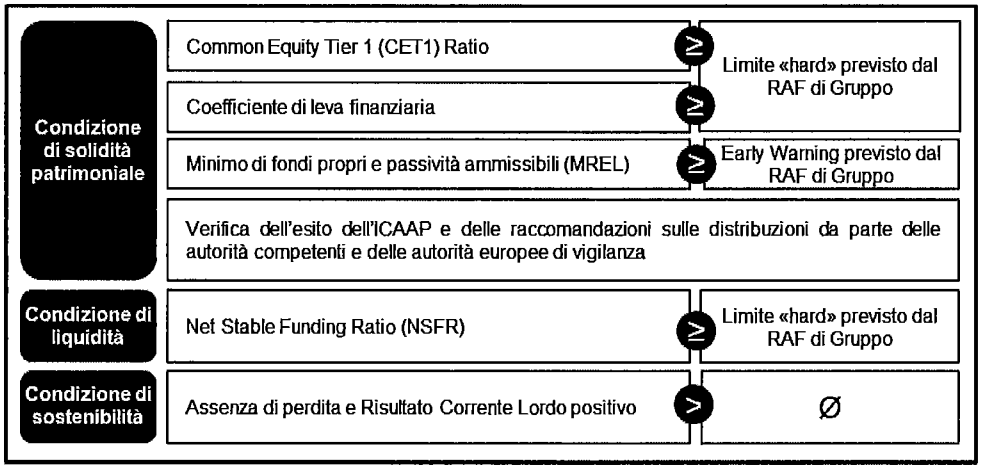
Il PVR è subordinato alle condizioni minime di attivazione richieste dal Regolatore e il mancato raggiungimento di anche una sola di queste comporta la non attivazione di tale sistema.

Tali condizioni sono ispirate, in via prioritaria, ai principi previsti dalla normativa prudenziale in materia di **solidità patrimoniale** e di **liquidità**, nonché ai principi di **sostenibilità finanziaria** della componente

[40] Come definito dall'art. 52 del CCNL applicato ai quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

variabile rappresentati dalla verifica della disponibilità di risorse economico-finanziarie sufficienti a soddisfare il fabbisogno di spesa.

Tali condizioni si declinano come segue:



4.7.2 Funding

Il Premio Variabile di Risultato è finanziato dal bonus pool di Gruppo che è parametrato al livello di raggiungimento di una misura di redditività rappresentata dal Risultato Corrente Lordo di Intesa Sanpaolo a livello di Bilancio Consolidato.

La quota del bonus pool di Gruppo a servizio del PVR è bipartita, in quanto destinata a finanziare in modo specifico le due parti di premio di cui si compone il PVR. Tale quota del bonus pool di Gruppo si incrementa progressivamente a partire dal superamento della Soglia di accesso (i.e. l'obiettivo minimo di Risultato Corrente Lordo di Gruppo che, ancorché inferiore al budget, è ritenuto accettabile) fino ad un massimo (cap) predefinito.

Qualora, invece, il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia positivo ma inferiore alla Soglia di accesso, si rende disponibile solo quota parte del bonus pool destinato a finanziare integralmente la componente Base.

4.7.3 Funzione incentivante del Premio di Eccellenza

Il Premio di Eccellenza è destinato a premiare il merito individuale e il contributo distintivo portato ai risultati della squadra, con modalità differenziate per la generalità della popolazione e le figure professionali delle Filiali della rete Banca dei Territori nonché delle unità Reclami.

Indipendentemente dalle modalità di attribuzione del premio, sono eligible per la componente di Eccellenza solo le risorse con una valutazione almeno pari a "in linea con le aspettative".

Focus: La Performance Scorecard della rete Banca dei Territori

Disp. Trasp.

Le Performance Scorecard per le figure professionali delle Filiali della rete Banca dei Territori sono finalizzate a premiare il lavoro delle migliori Filiali e a valorizzare i comportamenti distintivi, con focus sul conseguimento di performance sostenibili nel tempo in termini, tra l'altro, di redditività, qualità del credito, crescita, qualità del servizio, soddisfazione dei clienti e presidio dei rischi operativi.
In particolare, sono previsti mandatoriamente anche **KPI di carattere non finanziario** tra cui almeno:

1. il KPI di Eccellenza Operativa con la finalità di misurare in modo sintetico il rispetto delle norme più rilevanti in tema di esercizio dell'attività bancaria e di intermediazione, gestione dei conflitti di interesse, trasparenza nei confronti della clientela e disciplina posta a tutela del consumatore;
2. il KPI di Eccellenza nel servizio e Net Promoter Score, con la finalità di misurare in modo sintetico la qualità del servizio erogato.

Nel limite del bonus pool di riferimento, il Premio di Eccellenza è destinato a premiare una quota definita ex ante delle migliori filiali per ciascun territorio commerciale. Con riferimento al calcolo del premio, la componente di Eccellenza maturata è definita in funzione del punteggio attribuito alla Performance Scorecard a partire dalla soglia minima di punteggio definita anno per anno.

Focus: La Performance Scorecard della rete Banca dei Territori

Si precisa inoltre che, tra i KPI non finanziari, almeno il KPI di Eccellenza Operativa ha anche natura di "**condizione di attivazione**" (gate) del Premio di Eccellenza in quanto il mancato raggiungimento del punteggio minimo previsto per tale indicatore ne preclude la corresponsione.

Disp. Trasp.

Focus: La Performance Scorecard delle unità Reclami di Banca dei Territori

In coerenza con le Disposizioni di Banca d'Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", nell'ambito del Premio Variabile di Risultato è stata introdotta una specifica Performance Scorecard per i team delle unità Reclami di Banca dei Territori.
La Performance Scorecard prevede KPI che riflettono una corretta gestione reclami (es. tempi medi di evasione, percentuale di reclami evasi oltre i termini normativi).

4.7.4 Condizioni di accesso individuale

Disp. Trasp.

La corresponsione di una o più quote del PVR (premio base ed eccellenza) è, in ogni caso, subordinata alla verifica per l'anno di competenza della insussistenza del cd. compliance breach individuale, ovvero l'assenza di provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da funzioni di controllo della Banca.

Inoltre, l'accesso al Premio di Eccellenza è subordinato alla fruizione, nell'anno di competenza, della formazione obbligatoria assegnata.

4.8 Piani di Incentivazione a Lungo Termine

In concomitanza con l'avvio del Piano d'Impresa 2022-2025, il Gruppo Intesa Sanpaolo intende confermare l'utilizzo di Piani di Incentivazione a Lungo Termine (LTI) per la motivazione e la fidelizzazione delle proprie risorse, il cui coinvolgimento e la cui valorizzazione, a tutti i livelli dell'organizzazione, costituiscono fattori chiave ed abilitanti per il conseguimento dei risultati.

Infatti, in coerenza con i propri principi di inclusività e coesione, il Gruppo ritiene che la partecipazione azionaria favorisca l'identificazione (ownership), l'allineamento agli obiettivi di medio/lungo periodo e costituisca una forma auspicabile di condivisione del valore creato nel tempo.

Con riferimento ai Piani LTI 2022-2025, tenuto conto dei livelli di ambizione e sfida del nuovo Piano d'Impresa, il Gruppo conferma l'approccio adottato nel 2018, differenziando in maniera netta obiettivi, finalità e conseguentemente strumenti di incentivazione a lungo termine destinati rispettivamente a:

- tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo[41] – perimetro Italia e estero[42];
- i Professional del perimetro Italia.

Con riferimento al Management, Intesa Sanpaolo intende adottare un Piano esplicitamente connesso al raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa, che abbia un profilo di rischio/rendimento adeguato al ruolo ricoperto e ai livelli di ambizione e sfida dello stesso e che preveda l'adozione delle Performance Share quale strumento finanziario.

Inoltre, il Gruppo ritiene che un Piano di Retention in sostanziale continuità con il Piano LECOIP 2.0 sia adatto a sostenere la motivazione dei Professional, con lo scopo di proseguire nell'opera di rafforzamento dell'identificazione e dello spirito di appartenenza, in coerenza con la cultura organizzativa inclusiva del Gruppo. Alla luce di queste considerazioni, per tali destinatari, è stato strutturato un Piano di Retention denominato "LECOIP 3.0" che valorizza l'esperienza maturata attraverso i precedenti Piani.

Oltre a tali due Piani di Incentivazione a livello di Gruppo, è previsto un Piano di Incentivazione a lungo termine definito da Fideuram e dalle sue controllate, specificamente dedicato ai Consulenti Finanziari non

[41] Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.
[42] Con riferimento al perimetro estero, sono inclusi i Risk Taker di Gruppo e selezionati Manager Strategici solo qualora l'assegnazione delle azioni ISP sia conforme alle Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca estera d'appartenenza.

dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IW SIM, con l'obiettivo di sostenere il raggiungimento dei risultati previsti dal Piano per la Divisione Private Banking e a perseguirne il mantenimento nel tempo.

Infine, è in corso di conclusione il Piano POP 2018-2021, destinato ai Risk Taker Apicali di Gruppo, altri Risk Taker di Gruppo e Manager Strategici[43] (circa 350 persone) del perimetro Italia. Si ricorda che tale Piano è stato avviato nel 2018 con il fine, tra il resto, di sostenere l'allineamento agli obiettivi di lungo periodo del Piano d'Impresa 2018-2021[44]. In forza del Piano, nel luglio 2018 sono state assegnate ai destinatari (in numero differenziato in funzione del livello organizzativo e per un valore massimo pari a 200% della remunerazione fissa) Performance Call Option ("Opzioni POP") aventi come sottostante azioni ordinarie Intesa Sanpaolo ("ISP"), che prevedono la consegna fisica delle azioni sottostanti alla data di scadenza (Exercise Day), qualora: (i) siano soddisfatte le condizioni di attivazione[45]; (ii) raggiunti gli obiettivi di performance[46] (la misura del raggiungimento di tali obiettivi determina il numero di Opzioni POP che possono maturare); e (iii) all'Exercise Day l'opzione sia "in the money", i.e. il "prezzo dell'azione Intesa Sanpaolo al momento dell'esercizio" deve essere maggiore dello "strike price" (ove il "prezzo dell'azione al momento dell'esercizio" è pari alla media del prezzo dell'azione ISP in un determinato periodo di tempo, il cd. "Averaging Period").

Al riguardo si evidenzia che:

(i) le condizioni di attivazione risultano essere state raggiunte in ciascun anno di durata del Piano d'Impresa 2018-2021;
(ii) gli obiettivi di performance[47], misurati al 31 dicembre 2021, sono stati raggiunti nella misura indicata nella tabella che segue, che reca indicazione anche della conseguente percentuale di Opzioni POP maturate:

Obiettivo	Target	Risultato raggiunto al 31/12/2021	Percentuale di Opzioni POP maturate
NPL (Non-Performing Loans) Ratio 2021	6%	3,2%	50%
PON/RWA (Proventi Operativi Netti / Risk Weighted Assets) 2021	6,77%	6,8%	50%

(iii) l'Exercise Day è fissato il 10 marzo 2023, ultimo giorno dell'Averaging Period (avente inizio in data 11 marzo 2022), data finale di vesting del Piano POP.

Ove all'Exercise Day il Piano POP sia "*in the money*", la liquidazione dello stesso[48] avrà una durata di 5 anni per i Risk Taker Apicali di Gruppo non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e di 3 anni per i Risk Taker Apicali di Gruppo appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, gli altri Risk Taker di Gruppo e i Manager Strategici.
Trovano applicazione malus condition[49], nonché le disposizioni in materia di compliance breach individuali e clawback di cui alle Politiche di Remunerazione di Gruppo.

4.8.1 Il Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share

Il Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share è finalizzato a:

- supportare il raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2022-2025;

[43] Per Manager Strategici si intendevano coloro i quali, quando è stato lanciato il POP, erano Executive Director non identificati come Risk Taker di Gruppo.
[44] Si precisa che il Piano POP è stato modificato nel 2021 (con approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 28 aprile 2021). Per una approfondita disamina delle modifiche apportate, inclusi i razionali delle stesse, si veda la Relazione del Consiglio di Amministrazione relativa al Punto 2 lett. e) all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria del 28 aprile 2021 e l'allegato Documento Informativo ex art. 84-bis, comma 1, del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i e la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021, a cui si rinvia anche per maggiori dettagli sul Piano POP 2018-2021 (tra cui, *inter alia*, il trattamento del POP in caso di eventi straordinari).
[45] 1) Gate a livello di Gruppo: CET1 ≥ SREP; NSFR ≥ 100%; Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo e, per i Risk Taker Apicali di Gruppo anche LCR ≥ 100%; 2) Assenza di compliance breach a livello individuale.
[46] NPL (Non Performing Loans) Ratio 2021: 6%; PON/RWA (Proventi Operativi Netti / Risk Weighted Assets) 2021: 6,77%. Per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo sono previste condizioni di performance specifiche.
[47] Per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo sono previste condizioni di performance specifiche.
[48] In azioni Intesa Sanpaolo, salvo per le SGR del Gruppo, in cui è previsto che la corresponsione avvenga per il 50% in OICR e per il restante 50% in azioni Intesa Sanpaolo.
[49] Le *malus condition* sono simmetriche alle condizioni di attivazione ed operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni maturate e soggette a differimento fino all'azzeramento di tali quote.

- garantire un collegamento stringente tra remunerazione variabile a lungo termine del Management con le performance della Banca nel tempo;
- premiare il Management in funzione della creazione di valore per gli azionisti;
- indirizzare la performance in una logica di sostenibilità (i.e. ESG).

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo dei principali elementi del Piano di Incentivazione a Lungo Termine *Performance Share.*

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share	
Elemento	**Applicazione**
Beneficiari	Tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo[50] – perimetro Italia e estero (circa 3.000 persone)
Strumento	Performance Share, ovvero azioni Intesa Sanpaolo soggette a condizioni di performance
Meccanismo di funzionamento del Piano	Assegnazione ai beneficiari del diritto di maturare un certo numero di *Performance Share* alla scadenza del Piano purché siano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione e raggiunti gli obiettivi di performance. In particolare, il numero di *Performance Share* che possono maturare dipende dal livello di conseguimento dei suddetti obiettivi di performance, nonché di specifici target di sostenibilità.
Metodologia di calcolo del valore dello strumento all'assegnazione	Fair Value delle *Performance Share* definito sulla base del modello *Black-Scholes*, rettificato per il vincolo di disponibilità e la probabilità di completamento del *service period* in azienda dei beneficiari e di raggiungimento delle condizioni di performance previste dal Piano, in conformità con le Politiche sul Fair Value adottate della Banca.
Assegnazione iniziale	• Differenziata per *job title* definito nell'ambito del sistema di Global Banding di Gruppo[51] • Fino al 100% della Remunerazione Fissa per l'intero periodo (25% della Remunerazione Fissa su base annua) per il Management non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo • Fino al 75% della Retribuzione Annua Lorda per l'intero periodo (18,75% della Retribuzione Annua Lorda su base annua) per il Management appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo
Condizioni di attivazione	In linea con i requisiti regolamentari. Gate a livello di Gruppo, che devono essere raggiunti in ciascun anno di durata del Piano: • CET1 ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Coefficiente di leva finanziaria ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) ≥ Earling Warning previsto dal RAF di Gruppo • NSFR ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo • LCR ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo (per i Risk Taker Apicali) Il Piano è anche soggetto alla verifica delle seguenti ulteriori condizioni di attivazione a livello di Gruppo: • al momento di avvio (i.e. 2022) e a termine del Piano dell'esito dell'ICAAP; • nel 2025 delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza a cui potrebbe conseguire un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del premio maturato.

[50] Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.
[51] Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share	
Elemento	**Applicazione**
Condizioni di performance	<table><tr><th>KPI</th><th></th><th>% azioni assegnate a target</th></tr><tr><td colspan="3">Manager di Business e Governance</td></tr><tr><td>• PON/RWA • Cost/Income • NPL ratio</td><td>I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025</td><td>• 30% • 25% • 15%</td></tr><tr><td colspan="3">Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo</td></tr><tr><td colspan="2">Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025</td><td>70%</td></tr><tr><td colspan="3">Tutto il Management</td></tr><tr><td>TSR relativo</td><td>La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa</td><td>30%</td></tr></table> Per ogni KPI è definita una curva di pay-for-performance che prevede l'identificazione di un livello minimo (cd. soglia), a fronte del quale matura una percentuale di azioni pari al 50% di quelle previste a target, che si incrementa fino ad un livello massimo superiore al target (cd. overtarget) in corrispondenza del quale matura una % di azioni fino ad un massino di + 50% rispetto a quanto previsto a target. Si precisa che: • in caso di livelli di performance inferiori alla soglia non viene corrisposta alcuna quota di azioni • per livelli di performance superiore all'overtarget non sono previsti ulteriori incrementi della quota di azioni riconosciuta (cd. principio del *cap*). L'ammontare complessivo delle azioni maturabili a termine non può in ogni caso superare il 100% delle azioni assegnate a target per il set di KPI. In altri termini, l'unico caso in cui è possibile assegnare un numero di Performance Share superiore a quello previsto a target per un determinato KPI la cui performance risulti superiore al target è se la performance di un altro KPI è inferiore al rispettivo target (poiché ciò non determina l'assegnazione di Performance Share corrispondenti al suo target).
Performance Accrual Period	In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025.
Demoltiplicatori basati su target di sostenibilità	1. <u>KPI composito ESG</u> • composto da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori in cui si articola ESG (Environmental, Social e Governance) il cui livello target è definito nel Piano d'Impresa 2022-2025 <table><tr><th></th><th>Fattori</th><th>Peso</th></tr><tr><td>Environmental</td><td>Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI</td><td>40%</td></tr><tr><td>Social</td><td>Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio</td><td>40%</td></tr><tr><td>Governance</td><td>% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)</td><td>20%</td></tr></table>• Agisce come demoltiplicatore riducendo il numero di azioni che si vestono a termine del Piano: o - 10% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < al livello previsto a target ma ≥ al livello previsto a soglia; o - 20% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < al livello previsto a soglia. • Misurato al termine dell'accrual period. 2. <u>Target di capitale</u> (applicabile solo alle funzioni di Business e Governance) • misura il mantenimento, per l'orizzonte temporale del Piano, dei livelli di CET1 al di sopra del target definito nel RAF di Gruppo nell'arco temporale del Piano; • Agisce come demoltiplicatore riducendo del 10% il numero di azioni che si vestono a termine del Piano per ogni anno di breach (fino a una riduzione massima del 40% sull'intero Accrual Period). • Misurato durante l'accrual period.
Condizioni di accesso	Assenza di compliance breach a livello individuale come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo.

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share	
Elemento	**Applicazione**
individuali	
Schemi di incasso	• Differenziati in base all'appartenenza o meno al segmento dei Risk Taker e, in quest'ultimo caso, in funzione del cluster di Risk Taker (i.e. Risk Taker Apicali di Gruppo, Risk Taker Apicali di Legal Entity significativa o altri Risk Taker), dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" così come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo), nonché della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa. • La liquidazione è interamente in azioni Intesa Sanpaolo[52].
Malus condition	Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni differite maturate e non ancora corrisposte fino all'azzeramento di tali quote. Le malus condition sono simmetriche alle condizioni di attivazione e alle condizioni di accesso individuali.
Clawback	Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022.
Trattamento in caso di eventi straordinari	• Perdita del diritto alla partecipazione al Piano in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili • Liquidazione pro rata del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, in caso di morte del beneficiario, ovvero cessione di ramo di azienda o Società controllata a terzi • In caso di cambio di controllo, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'operazione come: o ostile: liquidazione anticipata pro rata e in contanti in caso di successo del take over o non ostile: liquidazione al "naturale" termine del Piano in azioni della nuova Entità.
Diluizione	Circa 0,51% (assumendo un prezzo per l'azione ISP di 2,20 €)
Costo azienda	Circa 180 € milioni per il periodo 2022-2025.

Disp. Trasp.

4.8.2 Il Piano LECOIP 3.0

Il Piano LECOIP 3.0, in coerenza con i principi di inclusività e coesione del Gruppo, è finalizzato a:

- sostenere l'allineamento agli obiettivi di lungo periodo del Piano d'Impresa 2022-2025 da parte di tutti i dipendenti;
- favorire la condivisione a tutti i livelli dell'organizzazione del valore creato nel tempo a seguito del raggiungimento dei sopra menzionati obiettivi;
- promuovere l'identificazione (ownership) e lo spirito di appartenenza al Gruppo Intesa Sanpaolo;
- indirizzare la performance in una logica di sostenibilità (i.e. ESG).

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo dei principali elementi del Piano LECOIP 3.0.

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0	
Elemento	**Applicazione**
Beneficiari	Professional del perimetro Italia (circa 72.000 persone, nessuno dei quali è identificato come Risk Taker).
Strumento finanziario	LECOIP 3.0 Certificates emessi da un primario arranger finanziario.
Modello di partecipazione	Al singolo dipendente è assegnato il diritto di ricevere l'anticipo di pagamento del PVR 2022 (premio di produttività negoziato con le Organizzazioni Sindacali): (a) in contanti o (b) in azioni (*Free Shares*) con l'obbligo, in caso di scelta delle azioni, di apportarle ai LECOIP 3.0 Certificate, per i quali: i. viene corrisposto un capitale protetto dalla volatilità del titolo maggiore rispetto a quello apportato (il "Capitale Inizialmente Assegnato"). Il Capitale Inizialmente Assegnato è composto dalle Free Share e da un quantitativo di *Matching Share* aggiunte dal Gruppo a fronte della partecipazione al Piano; ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (oltre al Capitale Protetto anche le c.d. *Azioni Scontate*, in numero pari a 6 volte il Capitale Protetto).

[52] Ad eccezione del personale delle SGR del Gruppo per il quale, in aderenza alla normativa applicabile, la corresponsione avverrà per il 50% in azioni Intesa Sanpaolo e per il restante 50% in quote dei fondi gestiti o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi.

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0	
Elemento	**Applicazione**
	In fase di implementazione del Piano, tenuto conto dell'eventuale impatto delle contingenti condizioni di mercati sul costo del Piano, verrà valutata la possibile riduzione pro-quota del tasso di partecipazione dei beneficiari all'apprezzamento che, in ogni caso, non potrà comunque essere < al 75%. Il Gruppo assegna altresì al dipendente un quantum di azioni *Sell to cover* al fine della copertura degli obblighi fiscali rinvenienti dall'assegnazione delle *Free* e delle *Matching Shares* e dal godimento dello sconto relativo alle *Azioni Scontate*.
Ammontare del Capitale Inizialmente Assegnato	• Differenziato per *titling* laddove già definito o per seniority e famiglia professionale (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance, *etc.*) • Negoziato con le Organizzazioni Sindacali.
Trigger Event 2022 - 2025	i. Le Matching Shares sono soggette, in ciascun anno del piano, al soddisfacimento della condizione di CET1 ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo. ii. In caso di raggiungimento da parte del Gruppo del livello target del KPI composito ESG definito nel Piano d'Impresa 2022-2025, viene corrisposto un apprezzamento minimo pari al 4% calcolato come percentuale fissa del Capitale Inizialmente Assegnato. Tale KPI è composto da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori in cui si articola ESG (Environmental, Social e Governance): **Fattori** / **Peso** Environmental: Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI — 40% Social: Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio — 40% Governance: % donne nelle nuove nomine in posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi dal CEO) — 20%
Modello di apprezzamento dell'azione	Asian floored su opzione Jet: l'apprezzamento generato su osservazioni mensili viene calcolato come la differenza tra il prezzo al momento dell'osservazione e quello di assegnazione (eventuali differenze negative sono calcolate come nulle e non determinano pertanto una diminuzione del valore netto complessivo fino a quel momento maturato). L'opzione si apprezza più che proporzionalmente per crescite contenute rispetto al prezzo di assegnazione iniziale e in misura ridotta per crescite superiori fino al raggiungimento di un cap prestabilito.
Vesting Period	In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025.
Condizioni di accesso individuali	Assenza di compliance breach a livello individuale come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo.
Schemi di incasso	Generalmente, liquidazione in contanti nel 2026 o, su scelta volontaria del dipendente, in azioni. Per i casi residui sono definiti specifici schemi di incasso tenuto conto di quanto previsto in materia nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022.
Clawback	Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022.
Trattamento del LECOIP 3.0 in caso di eventi straordinari	• Perdita del diritto alla partecipazione al Piano: in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili • Liquidazione pro rata del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, in caso di morte del beneficiario, ovvero cessione di ramo di azienda o Società controllata a terzi • Liquidazione anticipata pro rata: in caso di cambio di controllo[53].
Provvista di azioni a servizio del Piano	Aumento di capitale sociale (comprensivo di sovrapprezzo), ai sensi dell'art. 2349, comma 1, cc, per per un importo massimo di 350 milioni di euro, con emissione gratuita di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo Aumento di capitale sociale (comprensivo del sovrapprezzo e al netto dello sconto) ai sensi dell'articolo 2441, comma 8, cc, per un importo massimo di 850 milioni di euro, con emissione di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo scontate, escluso il diritto di opzione su dipendenti del gruppo.

[53] Pagamento anticipato (al momento del cambio di controllo) con «franchigia» i.e. l'importo liquidato pro-rata non può essere mai inferiore al controvalore all'assegnazione delle Free Share.

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0	
Elemento	**Applicazione**
Impatto sul CET1	+ 850 milioni di euro, pari a + 26 b.p. sulla base dei dati al 31.12.2021 (Le azioni scontate saranno emesse sulla base di un aumento di capitale sociale a sconto).
Diluizione	2,7% (assumendo un prezzo dell'azione di € 2,20).
Costo azienda	470 € milioni per il periodo 2022-2025.

4.8.3 Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 per i Consulenti Finanziari non dipendenti

Il Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 (LTIP) per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IW SIM - avviato in concomitanza con l'avvio del Piano d'Impresa 2022-2025 di Intesa Sanpaolo - è finalizzato a sostenere il raggiungimento dei risultati previsti dal Piano per la Divisione Private Banking e a perseguirne il mantenimento nel tempo.

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo dei principali elementi del Piano:

Sintesi degli elementi principali del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IW SIM		
Beneficiari	Beneficiari suddivisi in due categorie:	
	Consulenti Finanziari Risk Taker identificati in base ai criteri qualitativi, aggiuntivi e, da almeno due anni, in base ai criteri quantitativi.	Restanti Soggetti, compresi i Risk Taker identificati come tali in base ai criteri quantitativi per un periodo non superiore a un anno.
Strumento finanziario	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	Cash
Funding e meccanismo di correzione del bonus pool per i rischi non finanziari	In termini generali il Piano è autofinanziato dalle commissioni generate nel periodo. Per ragioni prudenziali, in coerenza con il precedente Piano, è definito un limite massimo di spesa (c.d. bonus pool massimo delle Reti) pari a 200 mln€ rispetto ad una previsione di spesa pari a 125 mln€, calcolata a fronte del raggiungimento da parte di tutti i beneficiari del 100% degli obiettivi. Il bonus pool massimo è soggetto ad un meccanismo di correzione per i rischi non finanziari ovvero alla riduzione fino all'azzeramento in caso di: valutazione integrata dei rischi superiore ai limiti previsti nel RAF del Gruppo Fideuram e/o Perdite Operative superiori al limite previsto nel RAF del Gruppo Fideuram.	
Condizioni di attivazione (gate)	In linea con gli altri Sistemi di Incentivazione sono previste le seguenti condizioni di attivazione a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo e di Gruppo Fideuram: 1. Gruppo Intesa Sanpaolo, che devono essere raggiunte in ciascun anno di durata del Piano: • CET1 ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Coefficiente di leva finanziaria ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) ≥ Earling Warning previsto dal RAF di Gruppo • NSFR ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo (solo per i Risk Taker del Piano) Inoltre, è prevista la verifica: • al momento di avvio (i.e. 2022) e a termine del Piano dell'esito dell'ICAAP • nel 2025 delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza a cui potrebbe conseguire un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del premio maturato 2. Gruppo Fideuram, che devono essere raggiunte in ciascun anno di durata del Piano: • CET1 ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Coefficiente di leva finanziaria ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • NSFR ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo Inoltre, in aggiunta alle precedenti sono previste le seguenti condizioni individuali: 3. Gate di "conformità" collegato a obiettivi di compliance specifici per il business della consulenza finanziaria: • «indicatore di qualità» ≥ % progressivamente crescente nell'arco di Piano (% clienti con profilo MiFID aggiornato) • «indicatore di antiriciclaggio» ≥% progressivamente crescente nell'arco di Piano (% Questionari Adeguata Verifica AML validi) • «indicatore di rischiosità» ≥% progressivamente crescente nell'arco di Piano (% clienti adeguati al profilo di rischio MiFID)	

Sintesi degli elementi principali del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IW SIM	
	4. Assenza di reclami fondati imputati individualmente e di valore economico superiore, nel quadriennio, a 15.000 € 5. Gate collegato alla prospettiva Social di ESG (i.e. ottenimento della certificazione ESG-EFPA)
Performance Accrual Period	In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025.
Condizioni di Performance	• Condizioni di Performance a livello di Gruppo Fideuram: Commissioni nette al 2025 generate dalle Reti di Fideuram, Sanpaolo Invest e IW SIM; • Condizioni di Performance a livello individuale (o di gruppo supervisionato per i Consulenti Finanziari con incarico accessorio): crescita della Raccolta Netta Totale 2022-2024 e redditività prospettica della stessa (espressa dal rapporto tra Raccolta Netta Totale e Valore Aggiunto Lordo[54]).
Moltiplicatori/ Demoltiplicatori del premio	1. Bonus/Malus collegato al mantenimento della redditività della RNT al 2025 misurata dal rapporto tra RNT 2022-2024 e VAL 2022-2025; 2. Malus collegati a prospettive ESG (i.e. Environmental: per tutti i C.F. riduzione del premio in caso di mancato conseguimento di quanto previsto dell'Indice Digitale – i.e. obiettivo di azzeramento della carta entro il 2025; Social: per i soli C.F. con incarico accessorio, riduzione del premio in funzione del mancato raggiungimento del target di C.F. giovani under 35 da inserire nell'arco di Piano; Governance: per i soli Area Manager e Divisional Manager, riduzione del premio in funzione del mancato raggiungimento dell'obiettivo di nomina/promozione di donne manager nell'arco di Piano); 3. Bonus/Malus collegato alla coralità dei risultati dei C.F. supervisionati (i.e. per i C.F. con incarico accessorio – incremento/riduzione del premio in funzione del numero di C.F. supervisionati andati a bonus).
Condizioni di accesso individuali (c.d. compliance breach)	È prevista l'esclusione dei Consulenti Finanziari nei confronti dei quali individualmente, sono deliberati dal Comitato Disciplinare provvedimenti di sospensione dall'attività, fatta eccezione per i casi adeguatamente motivati dal Comitato Disciplinare stesso. Inoltre, il premio maturato è soggetto ad un meccanismo di correzione in presenza di provvedimenti di richiamo scritto assunti dal Comitato Disciplinare nel quadriennio. In particolare, è prevista la decurtazione del 25% del premio maturato per i Consulenti Finanziari nei confronti dei quali vi siano 2 provvedimenti di richiamo scritto. In caso di eventuali ulteriori provvedimenti di richiamo nel corso del quadriennio è prevista la definitiva esclusione del C.F. dal LTIP.
Schemi di incasso	A partire dal 2026 secondo schemi di corresponsione differenziati a seconda della categoria dei C.F. e in funzione dell'ammontare della remunerazione non ricorrente complessiva e della sua incidenza rispetto alla remunerazione ricorrente.
Condizioni di Malus	Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni maturate e soggette a differimento fino all'azzeramento di tali quote. Le malus condition sono simmetriche alle condizioni di attivazione.
Clawback	Meccanismi di claw-back coerenti con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione.
Trattamento in caso di eventi straordinari	Perdita del diritto alla partecipazione al Piano: in caso di interruzione del rapporto di agenzia antecedente alla data di maturazione del premio. Liquidazione pro quota del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di agenzia per raggiungimento dei requisiti pensionistici, in caso morte ovvero in caso di cambio di controllo di Fideuram o cessione a terzi di una società da essa controllata. In caso di cambio di controllo della Capogruppo Intesa Sanpaolo, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione di ISP dell'operazione come: • ostile: liquidazione anticipata pro rata in contanti; • non ostile: liquidazione alla "naturale" scadenza del Piano (in azioni della nuova Entità per coloro i quali sono assegnatari di azioni; in contanti per i restanti C.F.).

4.8.4 Altri piani di incentivazione a lungo termine

Il Gruppo può prevedere piani di incentivazione a lungo termine specifici per categorie di personale e segmenti di business.

Tali piani rispettano tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile (i.e. condizioni di attivazione, di accesso individuale, malus e clawback nonché le modalità di corresponsione).

[54] Il Valore Aggiunto Lordo (di seguito VAL) è un indicatore sintetico introdotto come "proxy" della redditività della manovra commerciale dei Consulenti Finanziari che esprime il valore incrementale prospettico generato in un anno solare dalle azioni commerciali.

Focus: Piano pluriennale di fidelizzazione per i dipendenti provenienti dalla rete di UBI Top Private (ex Responsabili dei Centri Private, Responsabili Advisor, Private Banker e Advisor)

Per i dipendenti che, prima dell'integrazione di UBI Banca nel Gruppo Intesa Sanpaolo, ricoprivano i ruoli di Responsabili dei Centri Private, Responsabili Advisor, Private Banker e Advisor nella rete di UBI Top Private è previsto, in aggiunta al Sistema di Incentivazione annuale, uno specifico Piano pluriennale di fidelizzazione volto a gestire le riportafogliazioni conseguenti alla cessione delle filiali di UBI Banca a Bper Banca. Tale Piano ha una durata di 30 mesi (giugno 2021 – dicembre 2023) ed è collegato sia alla permanenza in azienda sia al mantenimento e incremento della raccolta netta gestita.

4.9 Risoluzione del rapporto di lavoro

R. 27 La cessazione dal servizio di personale in possesso del diritto alla pensione di vecchiaia o di anzianità e/o dei trattamenti pensionistici dell'A.G.O. non fa venir meno il diritto alla corresponsione delle quote di spettanza, anche differite.

In tutti gli altri casi, è facoltà dell'azienda riconoscere eventuali interventi, in funzione delle specifiche situazioni, in sede di risoluzione del rapporto di lavoro, anche attraverso accordi individuali di natura consensuale, realizzati mediante la sottoscrizione di apposite transazioni. Possono, inoltre, essere raggiunti accordi individuali *ex ante* per la definizione dei compensi da accordare in caso di cessazione anticipata del rapporto, fermo che tali accordi devono rispettare tutte le condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione e nelle Disposizioni di Vigilanza (cfr. Focus: Accordi individuali di Severance definiti *ex ante* nel par. 4.9.1).

Peraltro, negli ultimi anni la Società ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali specifici accordi relativi al cosiddetto "fondo di solidarietà", applicabili per i dipendenti di ogni ordine e grado, ivi compresi i dirigenti, attraverso i quali è stato tra l'altro disciplinato il trattamento da erogare al personale a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, in caso di operazioni straordinarie e/o processi di ristrutturazione aziendale.

4.9.1 Severance

4.9.1.1. Definizione

Secondo quanto previsto dalla Regolamentazione in tema di remunerazioni, i compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso ove prevista, costituiscono la cd. *severance.* Il patto di non concorrenza è ricompreso tra questi in funzione dell'ammontare complessivamente corrisposto.

Focus: Le componenti della *severance* ai sensi della Circolare 285 di Banca d'Italia

NON rientrano nella *severance*:

- **Indennità di mancato preavviso** per la **quota** definita **ex CCNL**
- **Patto di non concorrenza** (quota **equivalente** all'ultima annualità di **remunerazione fissa**)

Rientrano nella *severance*:

- **Indennità di mancato preavviso** per la **quota eccedente** quanto previsto dal **CCNL**
- **Accordo transattivo**
- **Patto di non concorrenza** (quota che **supera** l'ultima **annualità di remunerazione fissa**)

Per quanto riguarda le componenti che rientrano nella *severance,* le Disposizioni di Vigilanza richiedono che vengano definiti ex ante i limiti e i criteri da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

4.9.1.2. Limiti massimi

Sulla base delle best practice internazionali e nazionali, il Gruppo ha previsto un limite massimo pari a **24 mensilità della retribuzione fissa**[55] per i compensi corrisposti a titolo di *severance*. L'adozione di tale limite può portare ad un esborso massimo di **5,2 mln €**[56].

Focus: Confronto con il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e le prassi di settore italiane

Si precisa come la definizione del limite massimo previsto dal Gruppo si collochi molto al di sotto delle previsioni del CCNL di settore (che consente di erogare fino ad un massimo di 39 mensilità, ivi ricomprendendo quanto spettante come indennità di mancato preavviso) e delle prassi nazionali (36 mensilità, di cui fino a 24 eccedenti quanto spettante come mancato preavviso), scontando, de facto ed ex ante, l'assunzione che la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro non debba rappresentare un elemento premiante, il che si traduce nel contenimento delle somme erogabili a tale titolo, in linea con l'applicazione del principio del "no reward for failure".

4.9.1.3. Cumulabilità della severance con la retribuzione variabile

Come previsto dalla Regolamentazione in tema di remunerazioni, i compensi corrisposti a titolo di *severance* sono inclusi nel calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile di competenza e la remunerazione fissa dell'ultimo anno di permanenza in azienda.

In particolare, i compensi corrisposti a titolo di *severance* si cumulano al bonus di competenza dell'ultimo anno di permanenza in azienda, ad esclusione di quelli corrisposti obbligatoriamente ai sensi della legislazione nazionale sul lavoro e degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base ad un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale (in qualunque sede raggiunto), se calcolati secondo una formula di calcolo predefinita e approvata preventivamente dall'Assemblea.
  Intesa Sanpaolo si propone di adottare la seguente **formula** differenziata per categorie di destinatari e parametrata al tempo di permanenza in azienda.

Dipendenti cui è stato attribuito un *job title* nell'ambito del Sistema di Global Banding di Gruppo

Anzianità aziendale (anni)	**Severance**
Fino a 2	2 mesi di remunerazione fissa
Oltre 2 e fino a 21	2 mesi di remunerazione fissa + mezza mensilità per anno di anzianità (a partire dal terzo anno)
Oltre 21	12 mesi di remunerazione fissa

Restante personale

Anzianità aziendale (anni)	**Severance**
Fino a 2	1 mese di remunerazione fissa
Oltre 2 e fino a 21	1 mese di remunerazione fissa + un quarto di mensilità per anno di anzianità (a partire dal terzo anno)
Oltre 21	6 mesi di remunerazione fissa

Inoltre, si specifica che nei Paesi esteri in cui la normativa locale o gli accordi collettivi di settore o aziendali prevedono una specifica formula per la determinazione della *severance*, si applica quanto definito in luogo della formula definita da Intesa Sanpaolo.

[55] Salvo diverse previsioni legislative a livello di Paese (i.e. Egitto).
[56] La remunerazione fissa include la remunerazione annua lorda ed eventuali indennità di ruolo e/o emolumenti percepiti per la carica e non riversati.

4.9.1.4. Modalità di corresponsione

Le componenti ricomprese nella *severance* sono assimilate alla remunerazione variabile e in quanto tali ad esse si applicano le modalità di corresponsione definite in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e in funzione della categoria di personale, dell'importo e della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa (vedi paragrafo 4.6).

Tali Disposizioni sono coerenti anche con quanto previsto dal Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia per il personale delle SGR fatta salva, per i Risk Taker di quelle Significative, l'assegnazione, in luogo delle azioni, di quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi.

4.9.1.5. Criteri

I principi per la definizione della *severance* nel Gruppo Intesa Sanpaolo, ispirati ai criteri della correlazione della *severance pay* alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del potenziale contenzioso, sono:

- salvaguardia del livello di solidità patrimoniale richiesto dalla Regolamentazione;
- "no reward for failure";
- irreprensibilità dei comportamenti individuali (consistenza con la logica di assenza di compliance breach).

Si specifica inoltre che alla *severance* si applicano le medesime condizioni di attivazione (vedi paragrafo 4.5.1), accesso individuale (vedi paragrafo 4.5.5), malus (vedi paragrafo 4.5.6) e clawback (vedi paragrafo 0) previste per la remunerazione variabile per ogni cluster di popolazione.

Art. 123-bis, c. 1, lett. i), Tuf

Focus: Accordi individuali di Severance definiti *ex ante*

Nel 2022, previa delibera favorevole del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e tenuto conto del parere del del Chief Compliance Officer, in linea con le prassi diffuse tra i competitor e le principali società quotate italiane[57], è stato concluso con il Consigliere Delegato e CEO un accordo contenente una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto[58]. In particolare, tale accordo, in aderenza alle previsioni delle Politiche di Remunerazione, prevede, in casi di cd. Good Leaver (i.e. licenziamento in assenza giusta causa o giustificatezza; dimissioni per giusta causa; revoca della carica di Consigliere Delegato o delle deleghe senza giusta causa; sostanziale riduzione dei poteri; mancato rinnovo della carica di Consigliere Delegato; venir meno del ruolo di Direttore Generale; risoluzione consensuale del rapporto intercorrente con la Banca), l'erogazione, in aggiunta all'indennità sostitutiva del periodo di preavviso dovuto per legge e contratto collettivo, di un importo a titolo di severance[59] pari a:

- 24 mensilità della retribuzione fissa, purché la media del punteggio complessivo delle Performance Scorecard relative al Sistema di Incentivazione annuale del Gruppo dei tre anni precedenti la data di risoluzione del rapporto sia pari o superiore al 100%;
- 12 mensilità della retribuzione fissa, ove la media del punteggio complessivo delle Performance Scorecard relative al Sistema di Incentivazione annuale del Gruppo dei tre anni precedenti la data di risoluzione del rapporto sia pari all'80%;
- un importo calcolato in modo proporzionale, tenendo conto degli importi di cui sopra, ove la media del punteggio complessivo delle Performance Scorecard relative al Sistema di Incentivazione annuale del Gruppo dei tre anni precedenti la data di risoluzione del rapporto sia superiore all'80% ma inferiore al 100%.

Ove la media del punteggio complessivo delle Performance Scorecard relative al Sistema di Incentivazione annuale del Gruppo dei tre anni precedenti la data di risoluzione del rapporto sia inferiore all'80%, nulla sarà dovuto al Consigliere Delegato e CEO a titolo di Severance.

[57] *Inter alia*, Société Generale, Crédit Agricole, Assicurazioni Generali, Banca Generali, ENEL, Prysmian Group, SNAM e ENI.
[58] La cui efficacia è subordinata alla approvazione da parte dell'Assemblea delle presenti Politiche di Remunerazione.
[59] Una parte di tale importo, ove effettivamente riconosciuto, sarà corrisposta quale importo derivante dall'applicazione della formula predefinita di cui alle Politiche di Remunerazione (par. 4.9.1.3).

Focus: Accordi individuali di Severance definiti *ex ante*

Nel rispetto delle Politiche di Remunerazione, il riconoscimento della Severance è in ogni caso subordinato al soddisfacimento delle Condizioni di attivazione e al rispetto delle Condizioni di Accesso Individuale nonché alle disposizioni in materia di *cap* tra remunerazione variabile e fissa, e l'importo riconosciuto è sottoposto a condizioni di Malus e di Claw Back.

La Severance è corrisposta secondo gli schemi di pagamento previsti nelle Politiche di Remunerazione.

Ai sensi dell'accordo è inoltre previsto, in coerenza con le Politiche di Remunerazione, il mantenimento delle quote di spettanza, anche differite, di piani di incentivazione annuali e pluriennali.

L'accordo concluso con il Consigliere Delegato e CEO prevede altresì un patto di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto, che trova applicazione negli stessi casi di risoluzione del rapporto in cui è riconosciuta la Severance, avente durata di 12 mesi e con un corrispettivo pari a un'annualità della remunerazione fissa.

Focus: Processo per la determinazione della *severance* dei Risk Taker Apicali di Gruppo

La determinazione puntuale dell'ammontare di severance e la definizione di accordi individuali *ex ante* per disciplinare i compensi da accordare in caso di cessazione anticipata del rapporto per i Risk Taker Apicali di Gruppo, i Responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo e i ruoli assimilati ai fini della Disciplina sulle remunerazioni è soggetta a valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, che stabilisce, nell'ambito del limite massimo deliberato dall'Assemblea, l'importo ritenuto congruo tenendo in considerazione la valutazione complessiva dell'operato del soggetto nei diversi ruoli ricoperti nel tempo e avendo particolare riguardo ai livelli di patrimonializzazione, liquidità e redditività del Gruppo[60] e alla verifica delle condizioni di accesso individuale (vedi paragrafo 4.5.5). In termini di processo, il Consiglio di Amministrazione fonda le proprie valutazioni sulla base della proposta del Comitato Remunerazioni, basato su una istruttoria condotta dall'Area di Governo Chief Operating Officer, con parere del Chief Compliance Officer, sulla conformità alle disposizioni normative tempo per tempo vigenti e sulla sua coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione.

Come previsto dagli Orientamenti di EBA, i compensi definiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica sono assoggettati alla disciplina sopra descritta solamente nel caso in cui ciò non sia in contrasto con le previsioni di legge in materia di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in un singolo Paese o con quanto stabilito dall'autorità giudiziaria o sia altrimenti specificatamente rappresentato e concordato con Banca d'Italia.

4.10 Divieto di hedging strategies

Intesa Sanpaolo non remunera né accorda pagamenti o altri benefici al personale comunque elusivi delle disposizioni regolamentari.

Intesa Sanpaolo richiede al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione e nei relativi meccanismi retributivi adottati dal Gruppo. A tal fine, nell'ambito delle regole di attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, Intesa Sanpaolo definisce altresì le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che se effettuati, direttamente o indirettamente, dai Risk Taker potrebbero costituire forme di hedging rispetto all'esposizione ai rischi conseguente all'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

[60] Si fa riferimento, nello specifico, alle condizioni di attivazione dei Sistemi Incentivanti (vedi paragrafo 4.5.1).

Sezione B - Regole per l'individuazione del personale più rilevante

4.11 Premessa

Le vigenti disposizioni normative in materia di remunerazione e incentivazione (Direttiva 2013/36/UE cd. CRD, di seguito anche la "Direttiva", come modificata dalla Direttiva 2019/878/UE) prevedono che le politiche retributive vengano definite e applicate secondo una logica di proporzionalità correlata al ruolo, al contributo e all'impatto del personale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo, dei Gruppi Sub-consolidanti[61] e delle singole Legal Entity.

I criteri per l'identificazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo (cd. "**Risk Taker di Gruppo**"), dei Gruppi Sub-consolidanti (cd. "**Risk Taker del Gruppo Sub-consolidante**") e delle singole Legal Entity (cd. "**Risk Taker di Legal Entity**") controllate da Intesa Sanpaolo sono definiti nelle presenti Regole in conformità con la CRD e il Regolamento (UE) 923/2021 (di seguito il "Regolamento" o anche "RTS") che dà concreta attuazione ed integra quanto previsto dalla Direttiva, anche alla luce dell'esperienza applicativa dei criteri di identificazione dei Risk Taker previsti dal previgente Regolamento (UE) 604/2014.

In particolare, il Regolamento integra le previsioni di cui all'articolo 92, paragrafo 3 della Direttiva stabilendo i criteri per definire:

- le responsabilità manageriali e le funzioni di controllo;
- l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;
- le altre categorie di personale non espressamente indicate nel testo della Direttiva la cui attività professionale ha un impatto sul profilo di rischio dell'ente confrontabile con quello delle categorie di Risk Taker identificate dalla Direttiva.

Pertanto, i criteri di identificazione dei Risk Taker, a partire dal 14 giugno 2021 – data in cui è entrato in vigore il Regolamento (UE) 923/2021 - sono individuati sia nella Direttiva che nel Regolamento e, in continuità con quanto previsto dal previgente Regolamento 604/2014, si distinguono in:

- criteri qualitativi, in quanto attinenti al ruolo, al potere decisionale ed alle responsabilità manageriali dei membri del personale, tenendo altresì in considerazione l'organizzazione interna del Gruppo, la natura, portata e complessità delle attività svolte;
- criteri quantitativi, in quanto attinenti alle soglie riguardanti il livello della remunerazione lorda attribuita, sia in termini assoluti che in termini relativi, tenuto conto altresì della remunerazione media corrisposta ai membri del Consiglio di Amministrazione e all'alta dirigenza. È comunque prevista la possibilità di escludere, previa autorizzazione da parte dell'Autorità di Vigilanza, taluni membri del personale - individuati solo in applicazione dei criteri quantitativi - dal perimetro dei soggetti rilevanti in base a condizioni oggettive ed in coerenza con le specifiche limitazioni previste dal Regolamento stesso.

A livello nazionale, la Circolare 285/2013 della Banca d'Italia (di seguito anche la "Circolare") riprende le categorie di personale previste dalla Direttiva e rinvia al Regolamento per ulteriori criteri di identificazione, evidenziando che le Banche devono individuare e applicare criteri aggiuntivi se necessari per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti.
Inoltre, detta Circolare precisa che le singole banche di un gruppo, se non quotate, possono non elaborare proprie politiche di identificazione del personale più rilevante e far riferimento a quelle predisposte dalla Capogruppo.

Di seguito si riportano:

- i razionali adottati ai fini dell'identificazione dei Risk Taker ai sensi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dalla CRD, dal Regolamento e dalla Circolare, nonché dei criteri aggiuntivi stabiliti in ragione dell'assetto organizzativo e di business del Gruppo;
- le modalità di applicazione a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, di Gruppo Sub-consolidante e di singola Banca che non hanno l'obbligo di redigere proprie politiche di remunerazione e incentivazione di cui le Regole di identificazione del personale più rilevante costituiscono parte integrante.

[61] Per "Gruppo sub-consolidante" si intende la Sub-holding e le sue controllate.

4.12 Ambito di applicazione

I criteri per l'identificazione dei Risk Taker previsti dalla Direttiva, dal Regolamento e dalla Circolare sono applicati a livello consolidato, Sub-consolidato e/o individuale[62].

Per quanto riguarda l'applicazione a livello consolidato, Intesa Sanpaolo, nella sua qualità di Capogruppo (di seguito la "Capogruppo"), procede all'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo (incluse le Sub-holding), siano esse assoggettate o meno alla disciplina di vigilanza prudenziale su base individuale.

Le Società partecipano attivamente al processo di identificazione del personale più rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, forniscono a quest'ultima le informazioni necessarie e si attengono alle indicazioni ricevute.

Con riferimento all'identificazione dei Risk Taker a livello Sub-consolidato e/o individuale, per quanto riguarda:

- i Gruppi Sub-consolidanti e le Banche che non redigono un proprio documento di Politiche di remunerazione, l'identificazione a livello Sub-consolidato è condotta dalla Sub-holding - avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo Sub-consolidante, le quali partecipano attivamente a tale processo - mentre a livello individuale è condotta dalla Società stessa sulla base dei criteri definiti nel presente documento ed è, in ogni caso, supervisionata dalla Capogruppo Intesa Sanpaolo;
- i Gruppi Sub-consolidanti e le altre Società del Gruppo Intesa Sanpaolo che, in virtù di specifiche normative di settore o della giurisdizione dove la Sub-holding/Società è stabilita o prevalentemente opera, sono tenuti a redigere un proprio documento di Politiche di remunerazione, l'identificazione dei Risk Taker è condotta adottando i criteri definiti nelle proprie Politiche, in conformità con la regolamentazione per il settore o giurisdizione di appartenenza. Tali Gruppi Sub-consolidanti/Società si coordinano con la Capogruppo che cura la complessiva coerenza del processo di identificazione, avendo riguardo all'intero Gruppo Intesa Sanpaolo e prevedendo, a tal fine, eventuali integrazioni ove ritenuto opportuno.

Le singole Sub-holding e Società restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile.

4.13 Definizioni e razionali di applicazione

In conformità con quanto previsto dal Regolamento, si riportano di seguito le principali definizioni che permettono la declinazione dei criteri di identificazione dei Risk Taker.

4.13.1 Responsabilità manageriale

Ai sensi dell'articolo 1 paragrafo 1) degli RTS, sono soggetti con responsabilità manageriale coloro che:

a) sono a capo di un'unità operativa/aziendale o di una funzione di controllo e rispondono direttamente all'organo di gestione nel suo complesso o a un suo membro, o all'alta dirigenza;
b) sono a capo di una delle funzioni di cui all'articolo 5, lettera a) del Regolamento[63];
c) sono a capo di un'unità operativa/aziendale subordinata o di una funzione di controllo subordinata in un grande ente quale definito all'articolo 4, paragrafo 1, punto 146, del Regolamento (UE) n. 575/2013[64] e riferiscono a un membro del personale avente le responsabilità di cui alla lettera a).

Dal punto di vista organizzativo, i soggetti di cui al punto c) sono Responsabili di strutture che si posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto all'Amministratore Delegato e/o Direttore Generale della Banca.

[62] Costituisce un'eccezione a tale regola generale il criterio quantitativo secondo cui sono *eligible* come Risk Taker coloro che ricadono nello 0,3% del personale con remunerazione più elevata che è applicato solo a livello individuale .

[63] Le funzioni indicate nell'art. 5, lett. a), del Regolamento sono: i) gli affari giuridici; ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili; iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting; iv) l'esecuzione di analisi economiche; v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; vi) le risorse umane; vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione; viii) le tecnologie dell'informazione; ix) la sicurezza delle informazioni; x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione.

[64] Si tratta di un ente che: a) è un G-SII; b) è stato individuato come un altro ente a rilevanza sistemica («O-SII») a norma dell'articolo 131, paragrafi 1 e 3, della direttiva 2013/36/UE; c) nello Stato membro in cui è stabilito, figura tra i tre maggiori enti per valore totale delle attività; d) il valore totale delle sue attività su base individuale o, ove applicabile, sulla base della sua situazione di consolidamento in conformità del Regolamento (UE) 575/2013 e della direttiva 2013/36/UE è pari o superiore a 30 miliardi di euro.

Nel Gruppo Intesa Sanpaolo, l'individuazione dei soggetti aventi responsabilità manageriali, ove coerente con le disposizioni del Regolamento, è effettuata tenendo in considerazione anche il Sistema di Global Banding adottato dal Gruppo, basato sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation).

A tal proposito, i livelli di responsabilità che denotano responsabilità manageriali sono identificati dai seguenti title:

- Executive Director, i ruoli che definiscono e/o influenzano fortemente la strategia di funzione/business/Paese, coerentemente alle strategie di Divisione/Gruppo, e ne assicurano la realizzazione anche in contesti a elevata complessità;
- Senior Director, i ruoli che definiscono politiche e piani di business/funzione e ne guidano l'implementazione attraverso la responsabilità manageriale di risorse umane ed economiche.

4.13.2 Funzione di controllo

Ai sensi dell'Articolo 1 paragrafo 2) degli RTS, per Funzione di controllo si intende una funzione indipendente dalle unità operative che controlla, responsabile di fornire una valutazione obiettiva dei rischi dell'ente, di esaminarli o di riferire in merito, e che comprende, senza limitarvisi, la funzione di gestione dei rischi, la funzione di controllo della conformità e la funzione di audit interno.

Tenuto conto di quanto previsto dalla Circolare 285/2013, ai fini dell'applicazione della definizione di Funzione di controllo, si identificano, oltre alle funzioni di risk management, di compliance e di audit, anche le funzioni antiriciclaggio e convalida. Inoltre, stante la natura di presidio di conformità, risultano assimilati ai Responsabili delle Funzioni di controllo anche il Data Protection Officer e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

4.13.3 Funzione di controllo subordinata

Per funzione di controllo subordinata si intende una unità organizzativa che svolge compiti propri di una funzione di controllo, riferisce direttamente al Responsabile di una delle funzioni di controllo di cui al precedente paragrafo 4.13.2 e il cui responsabile ha un job title non inferiore a Senior Director.

4.13.4 Business unit rilevante o unità operativa/aziendale rilevante

Ai sensi dell'Articolo 142 del Regolamento (UE) 575/13 (cd CRR), si definisce "Business unit" o "unità operativa/aziendale": "qualsiasi soggetto organizzativo o giuridico a sè stante, linee di business, localizzazioni geografiche" (i.e. centri di ricavo, di profitto o aree geografiche).

Ai sensi dell'Articolo 1 paragrafo 3) degli RTS, tale "Business unit" o "Unità operativa/aziendale" è definita "rilevante" se rispetta almeno uno dei seguenti criteri:

a) è una business unit cui è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2 % del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente;
b) è una linea di business principale quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE (cd BRRD), ossia una linea "di business e servizi connessi che rappresentano fonti significative di entrate, utili o di valore di avviamento (franchise value)".

   Con riferimento a quanto previsto nel punto a), si precisa che per le strutture per cui si riscontri un livello di assorbimento di capitale interno pari o superiore al 2%, l'analisi viene effettuata anche per le strutture di livello inferiore, al fine di verificare le unità organizzative con una dotazione di capitale economico almeno pari al limite del 2%.

   Inoltre, per l'identificazione dei Risk Taker a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, la rilevazione del capitale interno viene effettuata secondo l'articolazione organizzativa utilizzata dalla Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione ai fini rendicontativi.

Con riferimento a quanto previsto nel punto b), si precisa che per il Gruppo Intesa Sanpaolo sono linee di business principali le unità che soddisfano uno dei seguenti requisiti:

1. contribuiscono all'utile dell'ente in misura almeno pari al 5%, calcolato sulla media degli ultimi 2 anni;
2. contribuiscono alle entrate dell'ente in misura almeno pari al 3%, calcolato sulla media degli ultimi 2 anni;
3. contribuiscono all'avviamento dell'ente in misura almeno pari al 10%, calcolato sulla media degli ultimi 2 anni.

4.13.5 Business unit subordinata o unità operativa/aziendale subordinata

Per unità operativa/aziendale subordinata si intende un'unità operativa/aziendale, come definita dall'Articolo 142 del Regolamento 575/13, che (i) dal punto di vista organizzativo, riporta ad una unità operativa/aziendale rilevante, (ii) si posiziona ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto all'Amministratore Delegato e/o Direttore Generale della Banca e (iii) al cui responsabile è attribuito un title non inferiore a Senior Director.

4.14 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo

4.14.1 Criteri qualitativi

Per ciascuno dei criteri di identificazione si riporta quanto previsto dalla normativa di riferimento e si descrive di seguito il razionale con cui sono individuati i Risk Taker di Gruppo.

In linea con quanto previsto dall'Articolo 92, comma 3) della Direttiva, sono Risk Taker:

a) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;

   Si identificano:

   a) 1. i membri del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo sia nella sua funzione di supervisione strategica che di gestione;

   a) 2. il Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo, i suoi primi riporti, il Chief Audit Officer, i Deputy dei Responsabili delle Divisioni e delle Aree di Governo[65], nonché il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

   Detti dirigenti appartengono al cluster dei cosiddetti Risk Taker Apicali.

b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti.

   Si identificano:

   b) 1. il Chief Risk Officer, il Chief Compliance Officer, il Chief Audit Officer, il Responsabile della Direzione Centrale Anti Financial Crime e il Responsabile della Direzione Centrale Convalida Interna e Controlli, il Responsabile della Direzione Centrale Tutela Aziendale in qualità di Data Protection Officer e il Responsabile della Direzione Centrale Amministrazione e Fiscale in qualità di Dirigente Preposto di Intesa Sanpaolo;

   b) 2. gli Executive Director e i Senior Director che riportano gerarchicamente ai Responsabili individuati in base al criterio b) 1.

   Inoltre, nelle unità operative/aziendali rilevanti, si identificano:

   b) 3. il Responsabile dell'unità operativa/aziendale rilevante se, dal punto di vista organizzativo, si posiziona ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo. Qualora l'unità sia una Legal Entity, come Responsabile, ai fini di tale criterio è identificato l'Amministratore Delegato, il Deputy CEO il Direttore/Condirettore Generale e/o il Vice Direttore Generale;

   b) 4. gli Executive Director e i Senior Director che sono responsabili di strutture di business (i.e. centri di ricavo, di profitto o aree geografiche) che riportano ai Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti di cui al punto b) 3 e che, dal punto di vista organizzativo, si posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo.

Le altre categorie di personale non espressamente indicate nel testo della Direttiva la cui attività professionale ha un impatto sul profilo di rischio del Gruppo, in conformità con quanto previsto dell'Articolo 5 del Regolamento, sono:

1. coloro che hanno responsabilità manageriali[66] per quanto riguarda gli affari giuridici, la solidità delle politiche e delle procedure contabili, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, l'esecuzione di analisi economiche, la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, le risorse umane, lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione, la sicurezza delle informazioni e la gestione di accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti[67].

[65] Al momento della predisposizione delle presenti Regole, l'unico Deputy presente è il Deputy del Responsabile della Divisione IMI Corporate & Investment Banking.

[66] In base a quanto previsto dall'Articolo 1, punto 1) del Regolamento e riportato al paragrafo 4.13.1 lettera b) del presente documento, hanno responsabilità manageriale coloro che sono a capo delle funzioni sopra indicate.

[67] Come definite nell'art. 30 (1) del Regolamento Delegato (UE) 2017/565.

Tale criterio identifica i Responsabili di Intesa Sanpaolo che si occupano della gestione degli affari legali, degli adempimenti amministrativi, contabili, bilancistici, di vigilanza e fiscali, della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, delle risorse umane (nelle sue componenti di gestione e sviluppo del personale, gestione degli affari sindacali, nonché elaborazione e attuazione delle Politiche di remunerazione), della pianificazione e controllo di gestione, della gestione della tesoreria, dei sistemi informativi e data management, della sicurezza informatica, dell'analisi economica nonché della gestione di accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti.

2. coloro che hanno responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE[68] o sono membri con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli;
   Tale criterio identifica i membri con diritto di voto (come individuati nei relativi Regolamenti) dei Comitati istituiti a livello di Gruppo e i Responsabili delle strutture deputati alla gestione di una quota significativa dei suddetti rischi aziendali.

3. in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, sono identificati i soggetti di cui ai seguenti punti a) e b).
   Tenuto conto che nel Gruppo Intesa Sanpaolo le facoltà di concessione e gestione del credito sono generalmente commisurate ed espresse in Risk Weighted Asset (RWA), il limite dello 0,5% del capitale primario di classe 1 rispetto al valore nominale di un'operazione equivale, in termini di RWA, allo 0,1% del capitale primario di classe 1 assumendo come riferimento un'operazione di caratteristiche medie nei confronti della clientela ordinaria. Nel caso, invece, della clientela Banche/ Enti finanziari, la soglia è incrementata del 7,6% in ragione della minore rischiosità che contraddistingue tale clientela rispetto a quella ordinaria.

   a) coloro che hanno il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o
      Tale criterio identifica i soggetti che hanno il potere di concedere i crediti e/o gestire i crediti erogati alla clientela ordinaria e Banche/Enti Finanziari per un importo, convertito in RWA, pari almeno alle suddette soglie.

   b) i membri con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a).
      Tale criterio identifica i membri, con diritto di voto, dei Comitati, istituiti sia a livello di Gruppo che a livello di singola Banca, con potere di concedere e/o gestire crediti erogati alla clientela ordinaria e Banche/Enti Finanziari per un importo, convertito in RWA, pari almeno alle suddette soglie.

4. in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013:
   a) coloro che hanno il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:
      i. in caso di applicazione del metodo standardizzato, un requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente; o
         Non si identificano Risk Taker per tale criterio.

      ii. [...] In caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o
         Tale criterio identifica i soggetti che hanno assegnato in gestione un portafoglio di negoziazione di Gruppo, con un Value at Risk (VAR) uguale o superiore ai limiti richiamati dal criterio stesso come individuati nelle tabelle predisposte dal Chief Risk Officer ai sensi del "Market Risk Charter" di Gruppo.

   b) [...] sono membri con diritto di voto di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a)

[68] Si fa riferimento ai seguenti rischi: Rischio di credito e di controparte, Rischio residuo, Rischio di concentrazione, Rischi derivanti da cartolarizzazioni, Rischio di mercato, Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione, Rischio operativo, Rischio di liquidità e Rischio di leva finanziaria eccessiva.

Non si identificano Risk Taker per tale criterio perché non sono istituiti Comitati con tali poteri.

5. coloro che sono a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:
   a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 3), lettera a), o al punto 4), lettera a), punto i)
   Non si identificano Risk Taker ulteriori rispetto a quelli già individuati in base al punto 3., lettera a).

   b) [...] In caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto
   Non si identificano Risk Taker ulteriori rispetto a quelli già individuati in base al criterio 4., lettera a) ii in quanto i limiti di VAR sono assegnati con deleghe "a cascata".

6. in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:
   a) ha il potere di adottare tali decisioni; o
   Non si identificano Risk Taker per tale criterio perché il Gruppo Intesa Sanpaolo adotta un modello di approvazione di nuovi prodotti o servizi che prevede che le decisioni circa l'approvazione o il divieto di introduzione degli stessi siano di natura collegiale.

   b) [...] è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.
   Tale criterio identifica:
   - i membri del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo;
   - i membri con diritto di voto del Comitato, istituito a livello di Gruppo, con potere deliberativo in materia di approvazione o divieto di introduzione di nuovi prodotti, servizi e attività;
   - i membri dei Tavoli di Governo di Divisione;
   - i membri dei Tavoli Tecnici di Divisione in composizione ristretta.

4.14.2 Criteri aggiuntivi adottati dal Gruppo Intesa Sanpaolo

La Capogruppo Intesa Sanpaolo ha definito specifici criteri aggiuntivi per individuare determinati ruoli e strutture organizzative in grado di incidere sul profilo di rischio del Gruppo non rilevati attraverso i criteri qualitativi.

In particolare, sono identificati come Risk Taker di Gruppo tutti coloro che, nell'ambito del sistema di Global Banding, hanno un title pari a:

1. Executive Director, in quanto definiscono e/o influenzano fortemente la strategia della funzione/ business/ Paese in cui operano, coerentemente alle strategie di Divisione/Gruppo, e ne assicurano la realizzazione anche in contesti a elevata complessità;
2. Senior Director e sono Responsabili di strutture che si posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO[69]e gestiscono una quota significativa dei rischi esplicitamente previsti nel RAF di Gruppo diversi da quelli già identificati nell'ambito dei criteri qualitativi;
3. i Senior Director Responsabili di strutture che si posizionano a un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo e che svolgono una rilevante attività di risk mitigation nell'ambito del rischio di Capital Adequacy, in ragione della centralità di tale categoria di rischio nel framework del RAF;
4. i Senior Director, se Responsabili di:
   - strutture subordinate alle funzioni che riportano al Chief Risk Officer, al Chief Compliance Officer e al Chief Audit Officer (i.e. Responsabili di strutture che si posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO[70] di Intesa Sanpaolo), purchè svolgano attività specifiche della funzione di controllo;
   - funzioni di controllo (risk management, compliance, audit, antiriciclaggio, convalida e, per le società assicurative, attuariale) di unità operative/aziendali rilevanti che si posizionano a un

[69] Tali Responsabili sono identificati poiché Intesa Sanpaolo è una Banca di maggiori dimensioni.
[70] Tali Responsabili sono identificati poiché Intesa Sanpaolo è una Banca di maggiori dimensioni.

livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo.

Inoltre, in ragione dell'impatto significativo sui rischi di credito, si identificano come Risk Taker anche i Responsabili delle strutture dell'Area Chief Lending Officer che, negli ultimi due anni, hanno deliberato in materia di credito per un importo complessivo almeno pari al 5% del totale impieghi espressi in RWA deliberati dalla suddetta Area.

Infine, con riferimento alle unità aziendali che si occupano di private banking, sono identificati come Risk Taker:

- gli Area Manager delle reti distributive, come richiesto dalla Circolare 285 di Banca d'Italia;
- i Consulenti finanziari che, sulla base dei Sistemi di Incentivazione definiti, maturano il diritto ad una remunerazione non ricorrente superiore alla remunerazione ricorrente riferita al medesimo anno.

4.14.3 Criteri quantitativi

In linea con quanto previsto dall'Articolo 92, comma 3 lettera c) della Direttiva, sono Risk Taker:

a) i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:
   i. la remunerazione totale nell'esercizio precedente del membro del personale è pari o superiore a 500.000 euro e pari o superiore alla remunerazione totale media corrisposta ai membri dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e dell'alta dirigenza dell'ente[71];
   ii. la loro l'attività è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.
   Tale condizione viene valutata sulla base dei criteri definiti dall'articolo 3 del Regolamento[72].

Inoltre, fermo restando quanto previsto dalla Direttiva, ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento, il membro del personale è ritenuto avere un impatto sul profilo di rischio dell'ente quando:

b) al membro del personale, compresi quelli di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 2013/36/UE, è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750.000 euro nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio;

   Si precisa che il membro del personale di cui al punto b) può essere escluso dal novero dei Risk Taker se le relative attività professionali non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio perché tale membro, o la categoria di personale di cui fa parte:

   i) esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante; o
   ii) non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tenuto conto dei criteri di cui all'articolo 3 del Regolamento.

Le proposte di esclusione di cui al punto b) devono essere opportunamente motivate, formalizzate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione, prima di procedere alla richiesta di approvazione preventiva da parte della Banca Centrale Europea.

4.15 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Sub-consolidante e di singola Banca

Le Regole per l'identificazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio di Gruppi Sub-consolidanti e delle singole Banche che non redigono un proprio documento di Politiche di remunerazione sono definite dalla Capogruppo Intesa Sanpaolo secondo le logiche individuate a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, tenuto conto della struttura organizzativa e operativa del Gruppo Sub-consolidante e della singola Banca.

[71] Si fa riferimento ai Risk Taker Apicali come definiti nel paragrafo 4.14.1.

[72] L'articolo 3 del Regolamento prevede che gli enti considerino tutti i seguenti criteri per determinare se le attività professionali dei membri del personale hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante: a) il profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante; b) la distribuzione del capitale interno per coprire la natura e il livello dei rischi di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE; c) i limiti di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante; d) gli indicatori di rischio e di risultato utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi dell'unità operativa/aziendale rilevante conformemente all'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE; e) i pertinenti criteri di risultato stabiliti dall'ente conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE; f) i doveri e i poteri dei membri del personale o delle categorie di personale dell'unità operativa/aziendale rilevante interessata.

Sezione II – Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021

Introduzione
La Sezione II della Relazione descrive l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021, approvate dall'Assemblea degli azionisti il 29 aprile 2021, come previsto dalla normativa in tema di obblighi di informativa al pubblico, sia di settore europea (art. 450 del Regolamento UE n. 876/2019 del 20 maggio 2019 – cd. CRR II –, art. 17 del Regolamento UE n. 637/2021 del 15 marzo 2021[73] – cd. *Implementing Technical Standards*, di seguito anche ITS –, recepiti dalla Circolare 285 del 17 dicembre 2013[74] di Banca d'Italia), sia Consob (art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato con delibera del 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche[75], in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58).

La Sezione II è articolata per temi.

La prima parte ("Informazioni generali") è descrittiva e finalizzata a rappresentare gli elementi di struttura della remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, del Consigliere Delegato e CEO, anche in qualità di Direttore Generale, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che coincidono con i c.d. "Risk Taker Apicali".

Ai fini di una più chiara rappresentazione degli elementi che compongono la remunerazione variabile di breve termine del Consigliere Delegato e CEO, in qualità di Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (che coincidono con i cosiddetti Risk Taker Apicali) nonché degli altri Risk Taker di Gruppo, si offre una sintesi dell'attuazione del Sistema di Incentivazione 2021 basato su strumenti finanziari, riportando in particolare l'avvenuta verifica delle condizioni di attivazione, di funding e di accesso individuale, nonché le modalità di corresponsione del premio maturato previste per ciascun cluster di popolazione (i.e. Risk Taker Apicali, ivi ricomprendendo tra questi il Consigliere Delegato e CEO, in qualità di Direttore Generale; altri Risk Taker di Gruppo; i Risk Taker di Legal Entity[76]; il Middle Management e i Professional non Risk Taker).

Inoltre, una completa informativa relativa al Sistema di Incentivazione 2021 basato su strumenti finanziari è stata fornita ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto legislativo 58/1998 (Testo Unico della Finanza – TUF) nel Documento Informativo redatto in conformità allo Schema n.7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti sopra citato ed allegato alla delibera al punto 3D ("Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2021 basato su strumenti finanziari") dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021.

Relativamente al Sistema di Incentivazione 2021 basato su strumenti finanziari, si segnala che il Gruppo, in coerenza con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021 e successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del 03/11/2021[77], ha ripristinato i premi maturabili dai Risk Taker fino ai livelli previsti ordinariamente.

Infine, nella prima parte viene altresì data rappresentazione della variazione, con riferimento agli esercizi 2019, 2020 e 2021, della remunerazione del Consigliere Delegato e CEO, dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei dipendenti, comparata con analoga variazione del Risultato Corrente Lordo di Gruppo. In particolare, con riferimento al Consigliere Delegato e CEO, viene inoltre data indicazione esplicita della proporzione tra la componente di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale.

[73] Norme Tecniche di Attuazione (Implementing Technical Standards) per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del regolamento UE n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio.
[74] 37° aggiornamento, Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, paragrafo 1.
[75] Si fa riferimento all'ultimo aggiornamento avvenuto con delibera n.21623 del 10 dicembre 2020.
[76] Appartenenti a Banche di dimensioni maggiori o complessità operativa, ivi incluse le Banche quotate nonché quelle significative ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento (UE) n. 1024/2013 ("RMVU") e intermedie.
[77] Il CdA ha verificato le condizioni definite nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021; in particolare: i) si è verificato un miglioramento del contesto macroeconomico; ii) sono stati registrati risultati almeno in linea con quelli di budget; iii) la BCE non ha rinnovato la Raccomandazione relativa alla limitazione dell'ammontare dei bonus dei Risk Taker che aveva validità sino al 30/09/2021.

La seconda parte ("Informazioni qualitative e quantitative") si articola in due sotto-sezioni:

- la prima, prevista a partire dal 2021 coerentemente con l'evoluzione normativa in materia di informativa al pubblico, dà disclosure degli elementi richiesti ex art. 450 CRR II secondo le modalità operative standard definite dagli ITS, ovvero:
  - informazioni qualitative ("Informazioni qualitative EU REMA") relative agli Organi che vigilano sulla politica di remunerazione e sul processo decisionale seguito per definirla, alla segmentazione del personale più rilevante, alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione e incentivazione dei Risk Taker, sia di breve che di lungo termine, anche in termini di collegamento tra livelli di performance rilevati nel periodo di valutazione e livelli di remunerazione nonché di presidio dei rischi correnti e futuri;
  - informazioni quantitative ("Informazioni quantitative") secondo 5 modelli tabellari (EU REM1, EU REM2, EU REM3, EU REM4 e EU REM5) che rappresentano in forma aggregata e secondo differenti prospettive le remunerazioni riferite all'anno 2021 dei Membri del Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di supervisione e gestione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i.e. Risk Taker Apicali) e dell'altro personale appartenente al cluster dei Risk Taker di Gruppo, in termini di remunerazione fissa e variabile riconosciuta per l'esercizio (fornendo anche una suddivisione per aree di business), remunerazione variabile garantita e severance, quote differite della remunerazione variabile riconosciuta per periodi di performance precedenti, numero di high earners. Si precisa che le informazioni quantitative erano già rappresentate (in forma non del tutto organica) in applicazione della previgente normativa (Circolare 285/2013 di Banca d'Italia) ad eccezione di alcune marginali novità come ad esempio la rappresentazione dei fringe benefit tra gli elementi della retribuzione fissa.

- la seconda ("Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB") rappresenta le tabelle informative ex Consob sui livelli dei compensi corrisposti (tabella 1, 2, 3A e 3B del paragrafo "Compensi") nonché sulle partecipazioni azionarie ISP (tabella 1 e 2 del paragrafo "Partecipazioni") dei Consiglieri di Amministrazione, del Consigliere Delegato nonché Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i.e. Risk Taker Apicali).

La terza parte ("Verifiche della funzione di revisione interna sul Sistema di Incentivazione") rappresenta il resoconto dell'analisi di coerenza delle prassi operative in materia di remunerazione rispetto alle relative Politiche deliberate dagli Organi, effettuata annualmente dall'Area Chief Audit Officer.

In conclusione, si precisa che la presente sezione è stata definita tenendo conto degli esiti della votazione dell'Assemblea dagli azionisti relativamente all'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020 avvenuta il 29 aprile 2021 (voti favorevoli pari, complessivamente al 93,75% dei partecipanti).
Alla luce del significativo gradimento dimostrato, il Gruppo ha rinnovato il suo impegno a fornire un'informativa al pubblico chiara e *shareholder friendly* che include, tra l'altro, un'articolata rappresentazione della Performance Scorecard del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale in termini di livello di risultati raggiunti e di bonus maturato.

PARTE I – Informazioni generali

Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, del Consigliere Delegato e CEO anche in qualità di Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La retribuzione dei Consiglieri di Amministrazione è determinata in misura fissa, ivi compresi i compensi aggiuntivi per le cariche di Presidente, Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione, Consigliere Delegato e CEO, i Presidenti dei Comitati diversi da quelli per il Controllo sulla Gestione, nonché per i componenti dei Comitati endo-consiliari, in coerenza con le delibere adottate dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2019 e, per quanto di competenza, dal Consiglio di Amministrazione. Art. 123-ter, c. 3, lett. a), c. 4, lett. a) Tuf

Sono distintamente evidenziati i compensi riferibili ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione ai Comitati diversi dal Comitato per il Controllo sulla Gestione.

La retribuzione del Consigliere Delegato e CEO, in quanto Direttore Generale, e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (c.d. "Risk Taker Apicali"), in coerenza con le Politiche approvate dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2021, è composta da: R. 27.

a) una **componente fissa**, comprendente la retribuzione annua lorda definita individualmente sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dirigente, comprensiva di eventuali indennità;

b) una **componente variabile a breve termine**, collegata alle prestazioni fornite e simmetrica rispetto ai risultati di breve termine effettivamente conseguiti dalla Banca e dal Gruppo nel suo complesso, nonché ai rischi prudenzialmente assunti, così come derivante dall'applicazione del Sistema di Incentivazione 2021 basato su strumenti finanziari approvato dai competenti Organi Societari, nel rispetto delle vigenti Politiche di remunerazione e incentivazione;

c) una **componente variabile a lungo termine**, basata su strumenti collegati alle azioni Intesa Sanpaolo, introdotta nel corso del 2018 in concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa 2018-2021, come definita dal Piano POP – "Performance-based Option Plan" – approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2018[78];

d) una componente derivante dalla valorizzazione dei **benefit**, comprendente l'importo del contributo aziendale versato nell'anno al fondo di previdenza complementare cui il dirigente risulta iscritto e i premi, fiscalmente imponibili, pagati dalla Società per le relative coperture assicurative; non sono riportati nei prospetti eventuali altri benefit accordati al suddetto personale (per esempio, l'autovettura aziendale) che non risultano fiscalmente imponibili anche in ragione delle specifiche condizioni di attribuzione definite dalle policy aziendali (ad esempio, perché richiesto un contributo monetario a carico del dirigente).

Per quanto concerne la previsione di accordi ex ante che regolano trattamenti o indennità da riconoscere in vista o in occasione della cessazione anticipata dalla carica da parte dei Consiglieri di Amministrazione, si informa che nel 2022 è stato concluso un accordo con il Consigliere Delegato e CEO, anche in qualità di Direttore Generale, contenente una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto che prevede altresì un patto di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto stesso (si veda il focus "Accordi individuali di Severance definiti ex ante" nel paragrafo 4.9.1.5 della Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2022). Art. 123-ter, c. 4, lett. a), Tuf

Si precisa che, per quanto concerne invece gli altri Consiglieri di Amministrazione non sono previsti accordi ex ante che regolano trattamenti o indennità da riconoscere in vista o in occasione della cessazione anticipata dalla carica.

[78] Si precisa che il Piano POP è stato modificato nel 2021 (con approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 28 aprile 2021). Per una approfondita disamina delle modifiche apportate, inclusi i razionali delle stesse, si veda la Relazione del Consiglio di Amministrazione relativa al Punto 2 lett. e) all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria del 28 aprile 2021 e l'allegato Documento Informativo ex art. 84-bis, comma 1, del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i e la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021, a cui si rinvia anche per maggiori dettagli sul Piano POP 2018-2021 (tra cui, inter alia, il trattamento del POP in caso di eventi straordinari).

Parimenti, non sono previsti accordi ex ante che regolano trattamenti o indennità da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro con gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per i quali, all'eventuale verificarsi di tale fattispecie, si applica quanto riportato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021 nei paragrafi 2.6 e 4.9 della Sezione I.

Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021
Dal momento che nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021 approvate dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2021 non erano state previste facoltà di deroga, si conferma che nel corso dell'esercizio 2021 non è stata applicata alcuna deroga rispetto a quanto disciplinato nel suddetto documento.

Il Sistema di Incentivazione 2021 basato su strumenti finanziari

Il Sistema di Incentivazione 2021 basato su strumenti finanziari aveva come destinatari i Risk Taker, identificati sia a livello di Gruppo – ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, in qualità di Direttore Generale, e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (coincidenti con i c.d. "Risk Taker Apicali") – sia di Legal Entity[79], che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità" (i.e. superiore all'ammontare di 50.000 € o a più di un terzo della remunerazione totale), i percettori di un importo "particolarmente elevato", nonché il Middle Management e i Professional non Risk Taker, percettori di bonus c.d. "rilevanti" (ovvero di importo superiore a € 80.000 e al 100% della retribuzione fissa).

Di seguito uno schema sintetico dell'attuazione del Sistema di Incentivazione 2021.

STEP	MECCANISMO			
BONUS POOL	Gate		Indicatore	On/Off
		Condizione di solidità patrimoniale	Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio	✓
		Condizioni di liquidità	• Net Stable Funding Ratio (NSFR) • Liquidity Coverage Ratio (LCR) *per i Risk Taker Apicali*	✓
		Condizione di sostenibilità	Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo	✓
		Requisiti di capital base (*)	• Coefficiente di leva finanziaria • Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) • Verifica dell'esito ICAAP	✓
			Raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza	ASSENTI
		(*) Requisiti di capitale verificati ai sensi delle Linee Guida EBA 2021 entrate in vigore il 31/12/2021		
	Funding	• RCL di Gruppo maggiore del livello previsto a budget con conseguente attivazione del bonus pool di Gruppo per il 2021 • Declinazione del bonus pool per le singole Divisioni/Aree di Governo, in funzione del livello di RCL raggiunto da ognuna rispetto al budget inizialmente assegnato • Rispettati i limiti del RAF di Gruppo e di Divisione definiti in relazione ai rischi non finanziari (Rischio legato alle Perdite Operative ordinarie ed esito dell'Integrated Risk Assessment), pertanto non è stata prevista alcuna decurtazione del bonus pool né a livello di Gruppo né a livello di singola Divisione per il 2021		
BONUS ALLOCATION	Sistema di Incentivazione 2021	• Determinazione del premio individuale sulla base del punteggio della Performance Scorecard assegnata a ciascun destinatario		
BONUS PAY-OUT	Condizioni di accesso individuale	• Verifica dell'assenza di compliance breach		
	Q-Factor	• Verifica del livello di rischio residuo per ciascuna struttura organizzativa		

Si precisa che, nel corso dell'esercizio 2021, con riferimento ai Risk Taker Apicali di Gruppo (i.e. Dirigenti con Responsabilità Strategiche), ivi ricompreso il Consigliere Delegato e CEO, e ai restanti Risk Taker di Gruppo, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile (cosiddette malus condition) né meccanismi di claw-back. R. 27

[79] Appartenenti a Banche di dimensioni maggiori o complessità operativa, ivi incluse le Banche quotate nonché quelle significative ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento (UE) n. 1024/2013 ("RMVU") e intermedie.

R.27

Quota differita

① Il **60%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **5 anni** nel caso di:
- remunerazione corrisposta ai **Risk Taker Apicali di Gruppo ISP**
- remunerazione variabile di **importo «particolarmente elevato»**, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza del percettore

② Il **50%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **5 anni** nel caso di remunerazione corrisposta:
- ai **Risk Taker Apicali** di Banche di dimensioni **maggiori** o complessità operativa ivi incluse le Banche **quotate** nonché quelle **significative** se di importo superiore al 100% della retribuzione fissa

③ Il **40%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **5 anni** nel caso di remunerazione corrisposta:
- ai **Risk Taker Apicali** di Banche di dimensioni **maggiori** o complessità operativa ivi incluse le Banche **quotate** nonché quelle **significative** se di importo pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa

④ Il **50%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **4 anni** nel caso di remunerazione corrisposta:
- agli altri **Risk Taker di Gruppo**[1] e di Banche di dimensioni **maggiori** o complessità operativa ivi incluse le Banche **quotate** nonché quelle **significative** se di importo superiore al 100% della retribuzione fissa e superiore alla soglia di materialità

⑤ Il **40%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **4 anni** nel caso di remunerazione corrisposta:
- agli altri **Risk Taker di Gruppo**[1] e di Banche di dimensioni **maggiori** o complessità operativa ivi incluse le Banche **quotate** nonché quelle **significative** se di importo pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa e superiore alla "soglia di materialità"

⑥ Il **40%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **3 anni** nel caso di remunerazione corrisposta:
- ai **Risk Taker di Banche intermedie** superiore alla "soglia di materialità"

⑦ Il **40%** della remunerazione variabile è differita per un periodo di **2 anni** nel caso di remunerazione corrisposta:
- al **Middle Management e ai Professional**, se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa
- al **Middle Management e ai Professional**, se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, oppure pari o inferiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa

Quota up-front

La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta up-front.

Indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, è **interamente corrisposta up-front** la remunerazione variabile se di importo pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa

[1] Tali percentuali e periodi di differimento si applicano anche al Personale Rilevante non identificato come Risk Taker di Gruppo appartenente alle Società del settore assicurativo.

Strumenti di pagamento

Strumenti finanziari

1. Il **60%** della remunerazione variabile è corrisposta in **strumenti finanziari**:
   - per i **Risk Taker Apicali di Gruppo ISP**, se superiore al 100% della retribuzione fissa
   - per tutti i percettori di una remunerazione variabile di **importo «particolarmente elevato» e superiore al 100%** della retribuzione fissa, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza
2. Il **55%** della remunerazione variabile è corrisposta in **strumenti finanziari** per:
   - **i Risk Taker Apicali di Gruppo ISP**, se pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa
   - per tutti i percettori di una remunerazione variabile di **importo «particolarmente elevato» e pari o inferiore al 100%** della retribuzione fissa, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza
3. Il **50%** della remunerazione variabile è corrisposta in **strumenti finanziari** per:
   - i **Risk Taker Apicali** di Banche di dimensioni **maggiori** o complessità operativa ivi incluse le Banche **quotate** nonché quelle **significative**
   - gli altri **Risk Taker di Gruppo**[1] e di Banche di dimensioni **maggiori** o complessità operativa ivi incluse le Banche **quotate** nonché quelle **significative**
   - **il Middle Management e i Professional se superiore** alla soglia di materialità e **al 100% della retribuzione fissa**
4. Il **30%** della remunerazione variabile è corrisposta in **strumenti finanziari** per:
   - i **Risk Taker** di Banche intermedie se **superiore** alla soglia di materialità

Cash

La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta in contanti.

Indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, è interamente corrisposta in contanti la remunerazione variabile se di importo **pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100%** della retribuzione fissa

[1] Tale percentuale si applica anche al Personale Rilevante non identificato come Risk Taker di Gruppo appartenente alle Società del settore assicurativo.

Retention period

1. La remunerazione variabile sia **up-front** che **differita** corrisposta in strumenti finanziari è soggetta ad un periodo di retention pari a **1 anno**.
   Durante il periodo di retention, sulle quote assegnate in azioni (incluse le phantom) sono riconosciuti i relativi **dividendi**.

Il Sistema di Incentivazione 2021 per il Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale

Di seguito il dettaglio relativo al grado di conseguimento dei singoli obiettivi assegnati al Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale per l'anno 2021 rispetto al revised budget:

	Driver Strategico	KPI	Peso %	Risultato	Risultato vs target del revised budget[1]
Obiettivi di Gruppo	Redditività	Utile netto di Gruppo (mld)	20%	4,19	target
		PON/RWA	10%	6,36%	
	Produttività	Cost/Income	20%	52,54%	
	Costo del rischio/ sostenibilità	NPL ratio Lordo	20%	3,20%	
	% Obiettivi di Gruppo		70%		

[1] *revised budget approvato dal Consiglio di Amministrazione del 3 agosto 2021*

	Driver Strategico	KPI	Peso %	Driver di valutazione	Valutazione
Valutazione qualitativa	Azioni Strategiche da Piano 2018 - 2021	ESG	15%	Valutazione sulla base dei seguenti driver: 1. Presenza di Intesa Sanpaolo negli indici di sostenibilità di società specializzate (n° presenze) 2. Raggiungimento degli impegni sull'equità di genere: • nelle assunzioni annuali • nei bacini di candidati per prima nomina in ruoli manageriali 3. Iniziative di Gruppo in ambito ESG • Sostegno alla green economy e all'economia circolare: ○ Incremento YoY dei Volumi di Impiego alla Clientela relativi a Green/Transition Loans, Circular Economy Loans e Mutui Green ○ Riduzione degli accordati complessivi (plafond o linee) verso il settore carbon energy rispetto al 31/12/2020 • Crescita finanza sostenibile: Incremento YoY dei S- Loan • Crescita dei Sustainable Investments: Incremento delle masse dei prodotti ESG gestiti • Programma Giovani e Lavoro • Valorizzazione del patrimonio artistico e culturale del Gruppo	
		Digitalizzazione	15%	Valutazione sulla base dei seguenti driver: 1. Accelerazione della trasformazione digitale in logica Cloud-ready e Open Digital Bank 2. Espansione dei canali di vendita e delle modalità di interazioni digitali (sia online che mobile) a supporto della strategia distributiva di Gruppo prevista dal Piano d'Impresa 2018-2021 – Incremento YoY	
	% Valutazione qualitativa		30%		
	% Totale		100%		

- Inferiore al target
- In linea con il target
- Superiore al target
- Molto superiore al target

A fronte della performance complessivamente conseguita, pari al **117,74%**[80] **del target**, e del rispetto del Target di capitale che, in caso di mancata verifica avrebbe agito come demoltiplicatore del premio maturato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, nella riunione del 1 marzo 2022, ha riconosciuto al CEO un premio pari a **euro 3,790 milioni**.

Ai fini dell'assegnazione del bonus, sono state verificate anche le seguenti condizioni:

BONUS PAY-OUT

- Q-Factor ✓
- Assenza di compliance breach individuale ✓

[80] La scala di performance utilizzata prevede un livello minimo, target e un livello massimo pari rispettivamente a 80%, 100% e 120%.

Secondo lo schema di liquidazione previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021, il premio maturato verrà corrisposto per il 40% in contanti e per il 60% in azioni, tenuto conto dell'holding period previsto dalla normativa per la componente in azioni, come di seguito rappresentato:

Liquidazione €/000						
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
contanti	758			152	152	455
azioni (controvalore)		758	455	455	303	303

Si precisa che, a fronte del bonus maturato nel 2021, il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione totale è pari al 39% e che il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione totale è pari a 61%.

Informazioni sulla variazione annuale degli esercizi 2019, 2020 e 2021 della remunerazione e dei risultati del Gruppo

Di seguito viene rappresentata la variazione 2020 vs 2019 e 2021 vs 2020 della remunerazione del Consigliere Delegato e CEO[81], dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo[82] nonché dei dipendenti[83] comparata con analoga variazione del Risultato Corrente Lordo di Gruppo[84].

		Variazione 2020 vs 2019	Variazione 2021 vs 2020
Remunerazione Totale	Consigliere Delegato e CEO	-21,6%	65,68%
	Componenti degli organi di amministrazione e di controllo	1,91%	8,46%
Remunerazione annua lorda media	Dipendenti	3,1%	4,7%
	Risultato Corrente Lordo di Gruppo	-23,4%	7,3%

Come si osserva dai dati riportati, tra il 2019 e il 2020 i risultati del Gruppo registrano una variazione negativa dovuta al profondo e improvviso cambiamento del contesto macroeconomico originato dalla pandemia da COVID-19 che ha reso necessaria una revisione del budget in corso d'anno. Tra il 2020 e il 2021 invece il Risultato Corrente Lordo (RCL) di Gruppo si è incrementato significativamente confermando la *business resilience* di Intesa Sanpaolo a fronte del contesto pandemico e la capacità del Gruppo di creare valore per tutti gli stakeholder.

[81] Per il calcolo della remunerazione totale del Consigliere Delegato e CEO si sono tenuti in considerazione i compensi fissi nonché quelli variabili di competenza 2021. Con riferimento ai compensi fissi, si considera l'importo indicato nella Tabella 1 ("compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonna "compensi fissi"; con riferimento alla remunerazione variabile di competenza dell'esercizio, si sommano gli importi indicati nella Tabella 3A ("piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonna 5 ("strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio – fair value alla data di assegnazione"), Tabella 3B ("piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonna 2a e 2b ("Bonus dell'anno – erogabile/erogato" e "Bonus dell'anno – differito"), Tabella 2 ("Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, al direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonna 16 ("Opzioni di competenza dell'esercizio – fair value").

[82] Per determinare la remunerazione totale dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo, si considerano gli importi assegnati ai soggetti di seguito elencati e riportati nella Tabella 1 ("compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonne "compensi fissi" e "gettoni di presenza". Si precisa inoltre che nel calcolo sono stati inclusi solo i soggetti che hanno ricoperto il medesimo ruolo per gli interi anni presi a confronto (i.e. 2019 vs 2020 e 2020 vs 2021).
Pertanto, con riferimento al confronto 2019 vs 2020, sono stati considerati 14 soggetti: Gros-Pietro Gian Maria per i ruoli di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consigliere e Membro del Comitato Nomine; Colombo Paolo Andrea per i ruoli di Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione, Consigliere, Presidente Comitato Remunerazioni e Membro del Comitato Nomine; Locatelli Rossella per i ruoli di Consigliere, Presidente Comitato Rischi e Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate; Pomodoro Livia per i ruoli di Consigliere e Presidente Comitato Nomine; Mazzarella Maria per i ruoli di Consigliere, Membro del Comitato Nomine e Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate; Zamboni Daniele per i ruoli di Consigliere, Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Membro del Comitato Rischi; Ceruti Franco per i ruoli di Consigliere, Membro del Comitato Rischi, Presidente e Consigliere di Intesa Sanpaolo EXPO Institutional Contact S.r.l. e Consigliere di Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A.; Picca Bruno per il ruolo Consigliere e Membro del Comitato Rischi; Nebbia Luciano per i ruoli di Consigliere di Intesa Sanpaolo Casa S.p.A. e di Vicepresidente di EQUITER S.p.A.; Pisani Alberto Maria per i ruoli di Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione; Motta Milena Teresa per i ruoli di Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione; Zoppo Maria Cristina per i ruoli di Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione; Vernero Paolo per i ruoli di Presidente e Membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza; Dalla Sega Franco per i ruoli di Membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza e Presidente di BANCOMAT S.p.A. In aggiunta a questi, con riferimento al confronto 2020 vs 2021, sono stati altresì inclusi: Gatti Anna per i ruoli di Consigliere e Membro Comitato Remunerazioni; Mosca Fabrizio per i ruoli di Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione; Sironi Andrea per i ruoli di Consigliere, Membro Comitato Remunerazioni e Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate; Stefanelli Maria Alessandra per i ruoli di Consigliere e Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate; Weber Guglielmo per i ruoli di Consigliere e Membro Comitato Rischi.

[83] Per il calcolo della remunerazione annua media lorda dei dipendenti si fa riferimento all'importo indicato nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziari a pagina 181 per l'esercizio 2019, a pagina 224 per l'esercizio 2020 e a pagina 244 per l'esercizio 2021.

[84] Si fa riferimento all'importo di Risultato Corrente Lordo riportato nella Relazione e bilancio consolidato del Gruppo Intesa Sanpaolo a pagina 31 per l'esercizio 2019, a pagina 48 per l'esercizio 2020 e a pagina 39 per l'esercizio 2021.

Analogamente a quanto osservato in relazione al trend dei risultati di Gruppo, tra il 2019 e il 2020 si evidenzia una variazione negativa della remunerazione totale del Consigliere Delegato e CEO determinata dalla contrazione dei livelli di target bonus decisa dal Gruppo in seguito all'invito della Banca Centrale Europea agli intermediari affinché adottassero massima prudenza nell'assegnazione dei premi di competenza 2020 a fronte dell'emergenza sanitaria, e dalla conseguente riduzione dell'importo di bonus maturato nonostante gli ottimi livelli di performance raggiunti rispetto al revised budget (115,1%). Al contrario, tra il 2020 e il 2021, si osserva una crescita della remunerazione totale del Consigliere Delegato e CEO a fronte del raggiungimento – come rappresentato nel dettaglio in precedenza – di eccellenti risultati di performance (117,74%) sia con riferimento ai KPI economico-finanziari sia relativamente ai KPI "ESG" e "Digitalizzazione", in un contesto in cui, come già ricordato nell'introduzione, sono stati ripristinati i livelli ordinari della remunerazione variabile.

Con riferimento ai compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo – tutti membri non esecutivi – la variazione positiva tra il 2019 e il 2020 è principalmente determinata dal differente numero di sedute consigliari a cui i soggetti hanno preso parte che incide sul numero di gettoni di presenza riconosciuti che ha più che compensato l'impatto delle rinunce operate su parte dei compensi da parte degli amministratori intervenute nel 2020, al fine di contribuire alle iniziative promosse dal Gruppo per fronteggiare il diffondersi dell'epidemia da COVID-19. L'ulteriore crescita dei compensi registrata tra il 2020 e il 2021 è invece da imputare, in via prioritaria, alla ridotta entità dei compensi 2020 rispetto a quanto ordinariamente previsto in conseguenza alle predette rinunce e, in via secondaria, al continuo incremento del numero di sedute consiliari.

Infine, per quanto riguarda i dipendenti, sia tra il 2019 e il 2020, sia tra il 2020 e il 2021, si evidenzia una variazione positiva della remunerazione annua media lorda. Tali incrementi sono dovuti all'effetto combinato degli interventi previsti dalla contrattazione collettiva sulla remunerazione annua lorda e dei premi assegnati come remunerazione variabile. Si precisa che l'aumento dei premi, fra il 2019 e il 2020, è determinato dalla decisione del Gruppo di non ridurre le risorse finanziarie destinate a premiare i professional, anche al fine di riconoscere il particolare sforzo profuso dalle Reti per fornire un servizio pubblico essenziale al Paese nella situazione di emergenza COVID-19, mentre, per quanto concerne il 2020 vs il 2021, dipende dal miglioramento della performance di Gruppo a fronte della quale l'ammontare maturato di Premio Variabile di Risultato (PVR) è risultato conseguente ai livelli di performance raggiunti.

PARTE II – INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE

Informazioni qualitative e quantitative ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 637/2021 del 15 marzo 2021

Informazioni qualitative EU REMA

a. Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

a.1. Il nome, la composizione e il mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio.

Gli organi principali che vigilano sulle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo (di seguito "le Politiche di Gruppo" o "le Politiche") sono:

- il Consiglio di Amministrazione, che ha il compito di elaborare, sottoporre all'Assemblea dei soci e riesaminare con periodicità almeno annuale le Politiche.
  Il Consiglio di Amministrazione è attualmente costituito da 19 membri di cui 15 indipendenti, 1 esecutivo e 5 eletti dalla minoranza. Nel corso del 2021 tale Organo si è riunito in 7 occasioni per esaminare temi in materia di remunerazioni;
- il Comitato Remunerazione che ha funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di compensi e sistemi di remunerazione e incentivazione e supporta il Consiglio di Amministrazione in tutte le attività concernenti le remunerazioni. Il Comitato Remunerazione è attualmente costituito da 5 membri di cui 3 indipendenti ai sensi della normativa vigente e dello Statuto. Tra questi ultimi è ricompreso il Presidente che ricopre anche la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e risulta iscritto nel Registro dei Revisori avendo esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Nel 2021 il Comitato Remunerazioni si è riunito 20 volte.

Il Consiglio di Amministrazione, acquisita la relazione predisposta dal Comitato Remunerazione, delibera in merito alle Politiche di Gruppo ai fini della successiva presentazione all'Assemblea degli Azionisti che ha la responsabilità finale per la loro approvazione.

a.2. Eventuali consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione

Nel corso del 2021, il Comitato Remunerazione si è avvalso di una primaria società di consulenza esterna nell'ambito:

- delle analisi di benchmark retributivo del Consigliere Delegato e CEO (di seguito "CEO"), dei Risk Taker Apicali di Gruppo (per la definizione si veda il punto a.4) e dei membri del Consiglio di Amministrazione;
- della ricognizione dei trend relativi ai sistemi e ai processi di Performance Management per la popolazione executive;
- dell'elaborazione annuale della *Fairness Opinion* sull'approccio di Performance Management adottato dal Gruppo per il CEO e i Risk Taker Apicali di Gruppo.

a.3. Una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi

Le Politiche si applicano a tutto il personale del Gruppo, ivi incluse le succursali situate in paesi terzi. In aggiunta, sulla base della specifica normativa di settore nonché del contesto normativo locale, le diverse realtà del Gruppo (ove richiesto) redigono proprie Politiche di remunerazione e incentivazione predisposte in coerenza con quelle di Gruppo laddove non in contrasto con la normativa locale o di settore.

a.4. Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

Il Gruppo Intesa Sanpaolo identifica i Risk Taker di Gruppo (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente) sulla base delle "Regole per l'individuazione del personale più rilevante" che formano parte integrante delle Politiche di Gruppo.
Tali Regole sono state definite in conformità con i criteri di identificazione previsti dalla Direttiva CRD V e dal Regolamento (UE) 923/2021 e includono altresì specifici criteri aggiuntivi definiti dal Gruppo al fine di riflettere i rischi assunti sulla base delle peculiarità del business e dell'assetto organizzativo.
Nell'ambito del cluster dei Risk Taker sono identificati tre segmenti:

- i Risk Taker Apicali di Gruppo, ovvero:
  - il Consigliere Delegato e CEO;
  - i Responsabili delle Divisioni di Business (Asset Management, Banca dei Territori, Insurance, IMI Corporate & Investment Banking, International Subsidiary Banks e Private Banking) nonché il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI Corporate & Investment Banking;
  - il Chief Operating Officer, il Chief IT, Digital & Innovation Officer, il Chief Cost Management Officer, il Chief Financial Officer, il Chief Lending Officer, il Chief Governance Officer, il Chief Risk Officer, il Chief Compliance Officer, il Chief Institutional Affairs & External Communication Officer e il Chief Audit Officer;
  - i Responsabili delle Direzioni Centrali a riporto diretto del Consigliere Delegato e CEO;
  - il Responsabile della Direzione Centrale Amministrazione e Fiscale in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili;
- gli altri Risk Taker di Gruppo, ovvero il restante personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo;
- i Risk Taker di Legal Entity, ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio delle Società controllate da Intesa Sanpaolo. Si precisa che tale segmento è presente solo nelle Legal Entity in cui l'identificazione dei Risk Taker è richiesta dalla normativa locale o di settore.

b. Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante

b.1. Un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate (ad esempio, l'assemblea degli azionisti)

Le Politiche di Gruppo hanno la finalità di allineare i comportamenti del management e del personale agli interessi di tutti gli Stakeholder, orientandone l'azione al raggiungimento di obiettivi sostenibili di medio-lungo termine nel quadro di una prudente assunzione di rischi attuali e prospettici, nonché di contribuire a fare del Gruppo un *"Employer of choice"* per capacità di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse.
In particolare, le Politiche si ispirano ai seguenti principi: correlazione tra remunerazione e rischi assunti, orientamento agli obiettivi di medio-lungo termine tenendo conto della *Risk Tolerance* di Gruppo, merito, equità, neutralità rispetto al genere, sostenibilità in termini di contenimento degli oneri derivanti dall'applicazione delle policy entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie, rispetto dei requisiti normativi.
Si riepilogano di seguito le principali caratteristiche delle Politiche di Gruppo:

- segmentazione del personale che consente di declinare operativamente i suddetti principi al fine di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale, nonché prevedere meccanismi di corresponsione della stessa specifici per i diversi cluster di personale. In applicazione di tali logiche sono identificati tre macro-segmenti: (i) personale più rilevante, i.e. Risk Taker (sia a livello di Gruppo che di Legal Entity); (ii) Middle Management, ovvero i Responsabili di Unità Organizzative non già ricompresi nel cluster dei Risk Taker e (iii) Professional;
- neutralità delle politiche rispetto al genere in quanto assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento;
- suddivisione della remunerazione del personale in componente fissa o ricorrente (che ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali) e variabile o non ricorrente (collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti);
- adozione di un pay mix – ovvero del peso, in termini percentuali sulla retribuzione complessiva, della componente fissa e della parte variabile – opportunamente "bilanciato" al fine di consentire la contrazione della parte variabile, sino all'azzeramento, in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio di riferimento o quando il Gruppo non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale, e scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall'assunzione di rischi elevati (si veda il punto d);
- previsione di meccanismi che garantiscano la sostenibilità economico-finanziaria dei sistemi incentivanti attraverso condizioni di attivazione (gate) volte a verificare la solidità patrimoniale, la liquidità e la sostenibilità finanziaria della componente variabile, nonché attraverso un processo strutturato per la definizione del bonus pool parametrato al livello di raggiungimento di una misura di redditività (si veda il punto e.4). Inoltre, il premio eventualmente maturato può essere corretto ex post tramite l'applicazione di demoltiplicatori che agiscono in funzione dei rischi assunti (si

veda il punto c), nonché è soggetto a meccanismi di correzione dei comportamenti e di monitoraggio degli effetti dell'azione manageriale nel tempo (si vedano i punti c e f.2);

- definizione di un Sistema di Incentivazione annuale per i Risk Taker e il Middle Management finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa e premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento (si veda il punto e.1), nonché di iniziative di incentivazione dedicate o a specifici cluster di popolazione o a segmenti di business ad elevata redditività e rilevanza all'interno della strategia definita dal Piano d'Impresa (si veda il punto e.1);
- assegnazione di Piani di Incentivazione a Lungo Termine differenziati per cluster di popolazione di appartenenza;
- individuazione di specifiche modalità di corresponsione della remunerazione variabile di breve termine (con particolare riferimento all'orizzonte di differimento e al riconoscimento in azioni e contanti) differenti a seconda del cluster di popolazione di appartenenza e dell'entità dell'importo di tale remunerazione (si veda il punto f.1);
- definizione dei principi per la determinazione del compenso riconosciuto per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. severance) ispirati ai criteri della correlazione della severance pay alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del rischio di potenziale contenzioso (si veda il punto b.5).

L'Assemblea dei soci è chiamata ad approvare, su proposta del Consiglio di Amministrazione:

- le Politiche di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione
- le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo (dipendenti e collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato) che comprendono anche le Regole per l'individuazione del personale più rilevante;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (cd. severance), ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- con le maggioranze qualificate definite dalla normativa vigente, se del caso, un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al 100%, ma comunque non eccedente quello massimo stabilito dalla normativa;
- solo con riferimento al personale identificato come più rilevante per il Gruppo delle SGR, SICAV e SICAF e che svolga la propria attività esclusivamente per dette società, se del caso, un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore al 200%.

b.2. Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post

Il Sistema di Incentivazione annuale per i Risk Taker è finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa e premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento (per dettagli si veda il punto e.1).

Al fine di allineare i sistemi incentivanti con politiche di prudente gestione dei rischi e di assicurare solidità e continuità aziendale nel lungo periodo, i Sistemi Incentivanti annuali tengono conto del Risk Appetite e della Risk Tolerance di Gruppo così come espressi nel RAF.

Questa stretta correlazione, che garantisce l'aggiustamento sia ex ante sia ex post della performance per i rischi assunti, è articolata su tre livelli:

- fase di attivazione e di bonus funding (si veda il punto e.4);
- fase di definizione delle Performance Scorecard (si vedano i punti c ed e.1);
- fase di corresponsione del bonus (si veda il punto c e f.2).

b.3. Se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione

Le Politiche di Gruppo sono state riesaminate e aggiornate nel 2021, seppur redatte in sostanziale continuità con quelle 2020.

Le modifiche apportate rispetto alle Politiche 2020 derivano principalmente dalla necessità, da una parte, di conformarsi agli orientamenti espressi dalla normativa e, dall'altra, di rafforzare il presidio dei rischi in

coerenza con le raccomandazioni dell'Autorità di Vigilanza. Più precisamente, le Politiche 2021 tengono conto delle previsioni della CRD V (Direttiva (UE) 2019/878/UE) – seppure in attesa del recepimento della stessa nell'ordinamento italiano (che sarebbe dovuto avvenire entro il 28 dicembre 2020) – nonché del Documento in Consultazione sulle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" – sebbene si tratti di un documento non definitivo – limitatamente alle previsioni che danno attuazione alla CRD V. Si precisa che le Politiche 2021 non tengono conto né delle *Draft Guidelines on sound remuneration policies* né dei *Draft Revised Regulatory Technical Standards on identified staff for remuneration purposes* dell'Autorità Bancaria Europea giacché si tratta, in entrambi i casi, di documenti non definitivi.

In particolare, con riferimento ai principali impatti, si evidenzia che:

- in linea con la CRD V e con le relative previsioni attuative del citato Documento in Consultazione sulle Disposizioni della Banca d'Italia, alla luce della grande attenzione che da sempre è prestata da Intesa Sanpaolo ai temi di Diversity & Inclusion, è stato previsto uno specifico Focus che illustra la neutralità di genere delle Politiche di remunerazione e incentivazione e le relative modalità di applicazione all'interno del Gruppo;
- è stato introdotto, tra gli obiettivi di azione strategica che verranno assegnati a tutto il management, un KPI specifico "ESG", in coerenza con l'impegno sempre crescente del Gruppo nella sostenibilità sociale, culturale e ambientale – valore fondante dell'integrazione con UBI Banca - e con l'obiettivo di creare valore di lungo periodo per la Banca, le sue persone, i suoi clienti, la comunità e l'ambiente, nonché alla luce delle previsioni del Regolamento UE 2019/2088. L'introduzione di tale nuovo KPI è altresì legata alla attenzione sempre più rilevante su tali temi da parte di Regolatori, Proxy, Azionisti e Stakeholder del Gruppo;
- nell'ambito delle modalità di corresponsione della remunerazione variabile, in applicazione della CRD V, è stata modificata la soglia di materialità per i Risk Taker (da 80.000 € a 50.000€ o un terzo della remunerazione complessiva) nonché sono stati rivisti gli schemi di corresponsione per i Risk Taker di Gruppo incrementando il periodo di differimento da 3 a 4 anni. Inoltre, sono stati introdotti specifici schemi per i Risk Taker Apicali delle Legal Entity classificate banche significative;
- in ottica di rafforzamento del presidio dei rischi in coerenza con l'evoluzione del RAF sono stati introdotti due meccanismi correttivi che agiscono come demoltiplicatori del premio maturato nell'ambito del Sistema Incentivante in funzione dei rischi assunti. In particolare, per i Risk Taker Apicali di Business e Governance è stato introdotto un meccanismo collegato alla *capital adequacy*; mentre, per i Risk Taker di Business che operano in area mercato (es. trader e gestori di portafoglio HTC/HTCS) è stato previsto un meccanismo che si basa sul rispetto dei limiti fissati nel RAF per i rischi specifici quali il rischio di mercato, il rischio di tasso d'interesse e il plafond sulla posizione complessiva in titoli governativi Italia classificati come HTC.

b.4. Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla

Il Sistema Incentivante del personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo (di seguito anche "FAC") non prevede l'assegnazione di KPI economico-finanziari al fine di garantire l'indipendenza del personale che ricopre tali funzioni rispetto ai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo, nonché di evitare fonti di possibili conflitti di interesse. I KPI presenti nelle Performance Scorecard delle FAC hanno tipicamente natura progettuale o sono collegati a richieste da parte dell'Autorità di Vigilanza (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Progetti Regolamentari CRR2 (Basilea 4)/Pillar 3; Potenziamento Processi e Procedure Audit; ENIF – Attuazione programma 2021 di rafforzamento dei presidi di Anti Financial Crime del Gruppo; Implementazione delle EBA Guidelines e dei punti d'attenzione TRIM).

b.5. Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto

Non sono previste forme di remunerazione variabile garantita.

Tuttavia, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, per favorire l'*attraction* di nuovo personale, è possibile riconoscere un bonus d'ingresso all'atto dell'assunzione. Tali bonus beneficiano della completa disapplicazione delle norme che disciplinano la remunerazione variabile, ivi incluse quelle relative al cap alla remunerazione variabile e alle modalità di pagamento, se corrisposti in un'unica soluzione (cd. *welcome bonus*). Si precisa che tale tipologia di bonus può essere riconosciuta una sola volta alla stessa persona a livello di Gruppo.

Per quanto riguarda i compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito

all'indennità di mancato preavviso ove prevista (cd. Severance) il Gruppo, coerentemente con la richiesta delle Disposizioni di Vigilanza, ha definito ex ante i relativi limiti e i criteri da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea. In particolare, il Gruppo ha previsto un limite massimo pari a 24 mensilità della retribuzione fissa per i compensi corrisposti a titolo di severance. L'adozione di tale limite può portare ad un esborso massimo di 5,2 mln €.
Come previsto dalla Regolamentazione in tema di remunerazioni, i compensi corrisposti a titolo di severance sono inclusi nel calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile di competenza e la remunerazione fissa dell'ultimo anno di permanenza in azienda.
Nello specifico, i compensi corrisposti a titolo di severance si cumulano al bonus di competenza dell'ultimo anno di permanenza in azienda, ad esclusione di quelli corrisposti obbligatoriamente ai sensi della legislazione nazionale sul lavoro e degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base ad un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale (in qualunque sede raggiunto), se calcolati secondo una formula di calcolo predefinita e approvata preventivamente dall'Assemblea.

Intesa Sanpaolo adotta una formula differenziata per categorie di destinatari (i.e. dipendenti cui - nell'ambito del sistema interno del Gruppo di pesatura dei ruoli - è stato attribuito un determinato job title in base al livello di complessità/responsabilità gestito assegnato, e restante personale) e parametrata al tempo di permanenza in azienda (i.e. fino a 2 anni di permanenza, oltre 2 e fino a 21 anni, oltre 21 anni).
Le componenti ricomprese nella severance sono assimilate alla remunerazione variabile e, in quanto tali, ad esse si applicano le modalità di corresponsione definite in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e in funzione della categoria di personale, dell'importo e della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa.
I principi per la definizione della severance nel Gruppo Intesa Sanpaolo sono ispirati ai criteri della correlazione della severance pay alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del rischio di potenziale contenzioso.
Si specifica inoltre che alla severance si applicano le medesime condizioni di attivazione (si veda il punto e.4), accesso individuale (si veda il punto e.4), malus e clawback previste per la remunerazione variabile (si veda il punto f.2) per ogni cluster di popolazione.

c. Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione

Nell'ambito dei Sistemi Incentivanti annuali di Gruppo, il presidio dei rischi ex ante è garantito sia nella fase di attivazione del bonus pool che nella fase di definizione delle Performance Scorecard nell'ambito del Sistema Incentivante annuale per i Risk Taker e il Middle Management.
Con riferimento alla fase di attivazione del bonus pool, tale presidio è assicurato da meccanismi volti a presidiare il rischio di capitale e di liquidità, nonché garantire la sostenibilità finanziaria della componente variabile. Infatti, il bonus pool si attiva solo se sono soddisfatte le seguenti condizioni minime richieste dal Regolatore:

- Condizione di solidità patrimoniale: Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio ≥ Limiti previsti dal RAF di Gruppo;
- Condizione di liquidità: Net Stable Funding Ratio (NSFR) ≥ Limiti previsti dal RAF di Gruppo;
- Condizione di sostenibilità: Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo.

Con riferimento ai soli Risk Taker Apicali di Gruppo, è prevista un'ulteriore condizione di attivazione volta a verificare che il Liquidity Coverage Ratio (LCR) sia superiore o uguale ai limiti previsti dal RAF di Gruppo (condizione di liquidità).
Verificate le condizioni di attivazione, per garantire la sostenibilità dei sistemi incentivanti, il livello di funding del bonus pool a livello di Gruppo è definito in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti in termini di raggiungimento del target di Risultato Corrente Lordo a livello di Gruppo e/o di Divisione. Nello specifico:

- il bonus pool si incrementa progressivamente a partire dal superamento della cosiddetta Soglia di accesso (i.e. l'obiettivo minimo di Risultato Corrente Lordo che, ancorché inferiore al budget, è ritenuto accettabile) fino ad un massimo (cap) predefinito;
- il bonus pool si riduce significativamente, tanto in termini assoluti che relativi, in caso di mancato raggiungimento della Soglia di accesso, prevedendo il pagamento dei premi maturati solo a determinati cluster di popolazione.

Inoltre, il bonus pool è soggetto ad un ulteriore meccanismo di correzione al fine di rafforzare la coerenza dei Sistemi Incentivanti con la Risk Tolerance di Gruppo. Tale meccanismo prevede un'eventuale ulteriore riduzione, fino al 20%, del bonus pool maturato in caso di mancato rispetto dei limiti connessi ai rischi non finanziari (i.e. Rischio legato alle Perdite Operative ordinarie e esito dell'Integrated Risk Assessment) definiti nel RAF, sia a livello di Gruppo che di Divisione.
Nella fase di definizione delle Performance Scorecard, inoltre, il presidio dei rischi è garantito attraverso l'assegnazione di KPI declinati in funzione del driver strategico Costo del rischio/Sostenibilità e finalizzati ad un'espressa riduzione e/o mitigazione dei rischi come definiti nel RAF. Infatti, il processo di identificazione di tali KPI prevede il coinvolgimento delle Aree di Governo Chief Risk Officer al fine di garantire la coerenza dei KPI con i limiti fissati nel RAF di Gruppo.
Il presidio dei rischi ex post è garantito tramite la previsione di tre meccanismi di correzione del premio allocato in funzione dei rischi assunti e del segmento di popolazione di appartenenza. In particolare, è previsto un demoltiplicatore del premio conseguito collegato al:

- rischio residuo di ciascuna struttura (Q-Factor) per i Risk Taker e il Middle Management destinatari del Sistema Incentivante annuale;
- mancato raggiungimento del livello atteso di Capital Adequacy (CET 1) definito nel RAF per i Risk Taker Apicali di Business e Governance;
- mancato rispetto dei Soft Limit previsti dal RAF di Gruppo retativi al rischio di mercato, al rischio tasso d'interesse e al plafond sulla posizione complessiva titoli governativi Italia (HTC).

Inoltre, in ogni caso, indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza, la corresponsione del bonus individuale è subordinata alla verifica, nella fase di corresponsione del bonus, dell'assenza dei cd. compliance breach individuali, ovvero le condizioni di accesso individuale a presidio del conduct risk.
Infine, vengono adottati strumenti volti a correggere i comportamenti e monitorare gli effetti dell'azione manageriale nel tempo attraverso:

- l'eventuale riduzione, fino all'azzeramento, delle componenti differite del bonus assegnato (condizioni di malus – si veda il punto f.2);
- la restituzione di premi già corrisposti a seguito del verificarsi di specifiche condizioni (meccanismi di claw-back – si veda il punto f.2).

d. I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD

Il Gruppo Intesa Sanpaolo, nel pieno rispetto delle indicazioni normative, adotta tradizionalmente un pay mix opportunamente "bilanciato" al fine di consentire una gestione flessibile del costo del lavoro in quanto la parte variabile può contrarsi sensibilmente sino ad azzerarsi in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio di riferimento o quando il Gruppo non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale, e scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall'assunzione di rischi elevati.
È prassi del Gruppo stabilire ex ante limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione variabile per tutti i cluster di personale del Gruppo, attraverso la definizione di specifici cap all'incremento dei premi in relazione ad eventuali over-performance. Tale limite massimo alla retribuzione variabile è stato determinato a tratto generale nel 100% della remunerazione fissa con l'eccezione dei ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e quelli assimilati[85] cui è assegnato un cap del 33% della remunerazione fissa.
Come approvato dall'Assemblea con maggioranza qualificata, il limite massimo alla retribuzione variabile previsto a tratto generale è stato incrementato:

- fino al 200% della remunerazione fissa per i Risk Taker di Gruppo[86] e specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business ad alta redditività;
- fino al 400% della remunerazione fissa per il personale della filiera "Investimenti" delle Società del risparmio gestito del Gruppo che svolgono la propria attività esclusivamente per il Gestore stesso, in conformità con la facoltà accordata delle Disposizioni di Vigilanza[87].

e. Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione

[85] Per ruoli assimilati si intendono i Responsabili della Funzione Risorse Umane di Gruppo, il Dirigente Preposto, il Responsabile della Direzione Centrale Tutela Aziendale di Gruppo.
[86] Fanno eccezione coloro che appartengono alle Funzioni Aziendali di Controllo e i ruoli assimilati, i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo e i Risk Taker di Gruppo operanti in paesi ove la normativa locale prevede un limite massimo pari a 100%.
[87] Aggiornamento del 26 ottobre 2018 della Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia.

e.1. Un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone

Il Sistema di Incentivazione annuale per i Risk Taker e il Middle Management è formalizzato attraverso le cosiddette Performance Scorecard che prevedono sia KPI di natura economico-finanziaria, sia KPI non finanziari. In particolare, i KPI economico-finanziari sono clusterizzati all'interno di 4 driver (Crescita, Redditività, Produttività e Costo del Rischio/Sostenibilità – con riferimento al personale delle FAC, i KPI quantitativi non economico-finanziari assegnati sono riconducibili solo agli ultimi due driver), mentre i KPI non finanziari sono declinati in azioni strategiche o progetti che rappresentano i fattori abilitanti per il raggiungimento dei KPI finanziari o contribuiscono al conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico e promuovono o incentivano i comportamenti virtuosi (good conduct), specialmente con riferimento a business e aree che prevedono una relazione diretta con la clientela.

L'individuazione dei KPI cui subordinare e collegare l'attribuzione degli incentivi è effettuata dalle funzioni competenti prendendo in esame gli indicatori economico-patrimoniali ritenuti più significativi per il raggiungimento degli obiettivi di budget, monitorabili periodicamente attraverso gli strumenti di reporting interno e disponibili sia a livello consolidato, sia a livello divisionale e/o di business unit.

Le Performance Scorecard hanno una struttura tripartita al fine di misurare le performance su molteplici livelli. In particolare:

- la sezione di Gruppo contiene almeno un KPI quantitativo misurato sul perimetro di Gruppo e comune a tutte le Scorecard, ad eccezione di quelle destinate alle Funzioni Aziendali di Controllo e ai ruoli assimilati. Per il 2021, in continuità con il precedente esercizio, è stato assegnato come KPI di Gruppo l'Utile Netto. Inoltre, nelle Aree di Governo del Gruppo, per i Risk Taker di Gruppo e i riporti diretti del Chief, è stato altresì previsto l'obiettivo di minimizzazione del Cost/Income di Gruppo;
- la sezione di struttura presenta KPI coerenti con le leve agite dall'individuo e rendicontati a livello di Divisione/Area di Governo o, in ogni caso, di area di responsabilità. Di seguito un elenco esemplificativo e non esaustivo di KPI per ciascun driver:
  - crescita: Raccolta Netta, Prodotto Bancario Lordo (Impieghi + Raccolta diretta + Raccolta indiretta), Risultato Gestione Assicurativa;
  - redditività: PON/RWA, Ricavi/Masse, Risultato Gestione Assicurativa Ordinaria/Riserve Matematiche;
  - produttività: Cost/Income, Riduzione costi operativi, Full Combined ratio;
  - costo del rischio/ sostenibilità: NPL ratio lordo, Concentration Risk, Flussi lordi da bonis a NPE, Perdite Operative/PON, Mantenimento livelli di LCR, Incidenza di rating e revisioni scadute sul totale portafoglio.
- la sezione qualitativa include KPI relativi alla realizzazione di azioni previste dal Piano d'Impresa o alla misurazione di qualità manageriali (eventualmente anche individuali), la cui rendicontazione è normalmente oggettivata mediante il ricorso all'identificazione di milestone di progetto e/o soggetta alla valutazione da parte del Responsabile sulla base di driver a supporto definiti ex-ante. Per il 2021 è stato individuato tra le azioni strategiche il KPI trasversale di Gruppo "Environmental, Social and Governance (ESG)". Inoltre, per le Funzioni Aziendali di Controllo, per il 2021, in continuità dal 2018, è stato confermato un KPI trasversale rappresentato dall'obiettivo di "Risk Culture - Promozione di consapevolezza a tutti i livelli dell'organizzazione rispetto ai rischi emergenti con particolare focus rispetto a quelli connessi all'innovazione tecnologica attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione".

A ciascun KPI è attribuito un peso pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell'obiettivo e non superiore al 30% per garantire un'adeguata ponderazione dei molteplici obiettivi.

Il periodo di valutazione della performance (accrual period) è annuale.

Inoltre, con riferimento a specifici cluster di popolazione o segmenti di business ad elevata redditività e rilevanza all'interno della strategia definita a livello di Piano d'Impresa, il Gruppo Intesa Sanpaolo sviluppa iniziative di incentivazione dedicate.

A tratto generale, i Sistemi di Incentivazione dedicati a specifici cluster di popolazione (i.e. Non-Performing Loans e Sistema a squadre – Insurance) hanno l'obiettivo di sostenere la collaborazione e il lavoro di squadra verso il raggiungimento di obiettivi comuni misurati a livello di team.

Per contro, i Sistemi di Incentivazione dedicati a specifici segmenti di business (i.e. Sistema Eccellenza Tutela per la Rete commerciale della Divisione di Banca dei Territori; Insurance Client Account per la Struttura Commerciale di Intesa Sanpaolo Insurance Agency; Private Banking Network per la Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking – dipendenti e agenti; Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti commerciali di Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking, Sanpaolo Invest e IW Bank; Investment Management per le Filiere professionali dei gestori nell'asset management; Banche Estere Network per il Middle Management e Professional delle Banche estere) prevedono il riconoscimento di premi individuali differenziati per ruolo e misurati su Performance Scorecard individuali, con l'eccezione del business retail

(Italia ed estero) per il quale sono previste tendenzialmente Performance Scorecard di Filiale. È normalmente prevista la compresenza di KPI di tipo economico-finanziario e non finanziario. Per il personale operante nelle reti commerciali a diretto contatto con la clientela sono sempre previsti KPI di customer satisfaction e di correttezza nella relazione con il cliente, i KPI non sono legati alla distribuzione di uno specifico prodotto e, ai fini del raggiungimento degli obiettivi, sono prese in considerazione soltanto le operazioni in linea con le esigenze manifestate dai clienti e con i controlli di adeguatezza.
In ogni caso, a ciascun KPI è attribuito un peso pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell'obiettivo.
Per quanto riguarda invece i Professional appartenenti a tutte le Aree di Governo e Controllo, nonché a quelli operanti nel segmento di business retail, nel quadro del Contratto di Secondo Livello del Gruppo Intesa Sanpaolo è stato istituito il Premio Variabile di Risultato (di seguito PVR). Il Premio Variabile di Risultato rientra nella fattispecie dei premi di produttività previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito ed è negoziato con le Organizzazioni Sindacali.
Il Premio Variabile di Risultato ha sia una finalità distributivo-partecipativa, in quanto volto a premiare i dipendenti per il contributo fornito collettivamente al raggiungimento dei risultati dell'anno, sia una finalità incentivante, dato che, limitatamente a quanto concerne la cd. quota di eccellenza, è destinato a premiare in modo distintivo il merito e la performance di squadra.
Il PVR è costituito da due componenti:

- il premio base è differenziato per ruolo organizzativo/seniority e filiera professionale ed è volto a premiare tutti i dipendenti del Gruppo per il contributo fornito a livello collettivo al raggiungimento dei risultati annuali di Gruppo con una differente gradualità in funzione della professionalità agita, e a sostenere, in logica anche di equità interna, le retribuzioni più basse;
- il premio di eccellenza è funzione del grado di performance raggiunto e:
  - per la generalità dei dipendenti, è assegnato a discrezione del Responsabile Diretto, con priorità per i livelli più elevati della valutazione professionale, nei limiti del bonus pool assegnato, avendo riguardo anche al principio di equità interna;
  - per le figure professionali delle Filiali della rete Banca dei Territori, è assegnato sulla base della valutazione conseguita nell'ambito della Performance Scorecard di Filiale;
  - per il personale dell'unità Reclami di Banca dei Territori, è assegnato sulla base della valutazione conseguita nell'ambito della relativa Performance Scorecard di team.

e.2. Un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente

L'importo complessivamente spettante è attribuito annualmente in base alla valutazione dei risultati della scheda di performance individuale che, come illustrato nel punto precedente, ha una struttura tripartita che prevede, tra l'altro, sia KPI collegati alla performance del Gruppo Intesa Sanpaolo, sia KPI collegati alla performance della Divisione/Area di Governo cui il soggetto appartiene.
Si precisa che il premio viene definito con modalità di calcolo diverse a seconda del cluster di popolazione. In particolare, tale calcolo è deterministico per i Risk Taker Apicali, si basa sul cosiddetto "ranking" per gli altri Risk Taker ed è collegato alla valutazione dei risultati per il Middle Management.

e.3. Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli strumenti finanziari utilizzati dal Gruppo Intesa Sanpaolo per la liquidazione di quota di remunerazione variabile da corrispondere in strumenti finanziari sono le azioni Intesa Sanpaolo (vedi paragrafo f.1). Sono previste eccezioni a tale regola generale in conformità con le specificità della normativa di settore (es. Risparmio Gestito) e locale (es. Slovacchia, Brasile, ecc.).
In concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa 2018-2021, con riferimento al Top Management, ai Risk Taker di Gruppo e ai Manager Strategici, nell'ambito del Piano di Incentivazione a Lungo Termine POP (Performance-based Option Plan) sono state assegnate Call Option, ovvero strumenti finanziari aventi come sottostante azioni ordinarie Intesa Sanpaolo. Invece, per quanto riguarda i Middle Manager e i Professional, nell'ambito del Piano LECOIP 2.0 sono stati assegnati Certificates emessi da JP Morgan, anche essi strumenti finanziari aventi come sottostante azioni ordinarie ISP.

e.4. Informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli". A norma dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera n), della CRD, la remunerazione variabile che deve essere corrisposta o maturata deve essere giustificata sulla base delle performance dell'ente, dell'unità aziendale e della persona interessati. Gli

enti spiegano i criteri/le soglie per stabilire che la performance è debole e non giustifica la corresponsione o la maturazione della remunerazione variabile

Le misure attuate dal Gruppo per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli impattano sia il bonus pool sia il premio maturato dal singolo soggetto.

Per quanto riguarda il Bonus Pool, come anticipato nel punto c, questo (e di conseguenza i Sistemi Incentivanti annuali per il personale di Gruppo) si attiva solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo sono soddisfatte e se sussiste la condizione di sostenibilità economico – finanziaria.

Inoltre, il livello di funding del bonus pool a livello di Gruppo (quantum) è definito con un approccio top-down, è destinato a finanziare tutti i Sistemi di Incentivazione annuali del Gruppo e il PVR ed è determinato in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti in termini di raggiungimento del livello budget del Risultato Corrente Lordo a livello di Gruppo e/o di Divisione, corretti per i rischi non finanziari assunti (si veda il punto c). Pertanto, in caso di performance "deboli" a livello di Gruppo e/o di Divisione (i.e. Risultato Corrente Lordo inferiore alla Soglia di accesso) il bonus pool si riduce significativamente, tanto in termini assoluti che relativi, precludendo il pagamento dei premi maturati da determinati cluster di popolazione.

Infine, eventuali performance "deboli" a livello di Gruppo in termini di mancato raggiungimento delle condizioni di malus (si veda il punto f.2) determinano la riduzione, fino all'azzeramento, delle componenti differite del bonus assegnato.

f. Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine

f.1. Un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale

Si riportano di seguito le modalità di corresponsione della remunerazione variabile adottate dal Gruppo Intesa Sanpaolo in funzione della categoria di personale, dell'importo della remunerazione variabile e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa.

- Per i Risk Taker Apicali di Gruppo e coloro che maturano un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato[88] indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza:
  - il 60% della remunerazione variabile è differito in 5 anni;
  - la quota in strumenti finanziari è pari al 60% se la remunerazione variabile supera il 100% della remunerazione fissa o al 55% in caso di remunerazione variabile pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa.
- Per altri Risk Taker di Gruppo:
  - il 50% della remunerazione variabile è differito in 4 anni se di importo superiore alla soglia di materialità[89] e superiore al 100% della remunerazione fissa;
  - il 40% della remunerazione variabile è differito in 4 anni se di importo superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa;
  - la quota in strumenti finanziari è pari al 50% della remunerazione variabile.
- Per i Middle Manager e Professional:
  - se la remunerazione variabile è superiore sia alla soglia di materialità che al 100% della remunerazione fissa:
    - il 40% è differito in 3 anni e
    - la quota in strumenti finanziari è pari al 50%;
  - se la remunerazione variabile è superiore alla soglia di materialità, ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa oppure superiore al 100% della remunerazione fissa ma pari o inferiore alla soglia di materialità, il 40% è differito in 2 anni ed è interamente riconosciuta in contanti.

[88] Per il triennio 2019-2021 si considera particolarmente elevata la remunerazione variabile superiore a 400.000€.

[89] Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha definito una soglia di materialità differenziata per cluster di personale oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante".
In particolare:
- per i Risk Taker, in conformità con la normativa applicabile, la remunerazione variabile è considerata "rilevante" se superiore all'ammontare di 50.000€ o se rappresenta più di un terzo della remunerazione totale;
- per il Middle Management e i Professional, in continuità con le prassi del Gruppo si mantiene la soglia di materialità pari a 80.000€ oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante".

Indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza, è interamente corrisposta in contanti la remunerazione variabile se di importo pari o inferiore alla soglia di materialità e al 100% della remunerazione fissa.
Per tutti i cluster di popolazione, la remunerazione variabile (sia la quota upfront che quella differita) corrisposta in strumenti finanziari è soggetta ad un periodo di retention di un anno.
Si precisa che, in applicazione del principio di proporzionalità, le modalità di corresponsione della remunerazione variabile sopra riportate sono applicate, oltre che al personale di Gruppo, anche ai Risk Taker di Legal Entity che appartengono a una Banca di maggiori dimensioni o complessità operativa, ivi incluse le Banche quotate nonché quelle significative (di seguito "Banca maggiore"). Fanno eccezione i Risk Taker Apicali di Legal Entity appartenenti a una Banca maggiore per i quali, anche qualora identificati come Risk Taker di Gruppo, sono previsti schemi specifici più stringenti.
Con riferimento ai Risk Taker di Legal Entity appartenenti a una Banca intermedia o a una di minori dimensioni o complessità operativa, si applicano schemi proporzionalmente meno restrittivi.
Sono previsti invece schemi di corresponsione specifici per il personale delle SGR.

f.2. Informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)
Ciascuna quota differita della remunerazione variabile è soggetta a un meccanismo di correzione ex post – cosiddette malus condition – secondo il quale il relativo importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti possono essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime imposte dal Regolatore in materia di solidità patrimoniale e di liquidità, nonché al rispetto della condizione di sostenibilità finanziaria.
Tali malus condition, simmetriche alle condizioni di attivazione, sono:

- Condizione di solidità patrimoniale: Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio ≥ Limiti previsti dal RAF di Gruppo;
- Condizione di liquidità: Net Stable Funding Ratio (NSFR) ≥ Limiti previsti dal RAF di Gruppo;
- Condizione di sostenibilità: Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo.

Con riferimento ai soli Risk Taker Apicali di Gruppo, è prevista un'ulteriore condizione di attivazione volta a verificare che il Liquidity Coverage Ratio (LCR) sia superiore o uguale ai limiti previsti dal RAF di Gruppo (condizione di liquidità).
Nel caso in cui non si verifichi singolarmente una delle condizioni di solidità patrimoniale o di liquidità, la quota differita viene azzerata; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di sostenibilità, la quota differita è ridotta del 50%.
Inoltre, l'azienda si riserva di attivare meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, nell'ambito di:

- iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

Tali meccanismi possono trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

f.3. Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante
Si precisa che per nessun cluster di popolazione vengono definiti livelli minimi di partecipazione azionaria.

g. La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR
Informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti
Per le informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione si veda il punto e.1.
La remunerazione variabile, se superiore alla soglia di materialità o al 100% della remunerazione fissa, viene corrisposta secondo specifici schemi (si veda il punto f.1) e riconosciuta parte in contanti e parte in strumenti finanziari.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli strumenti finanziari utilizzati dal Gruppo Intesa Sanpaolo per la liquidazione di quota della remunerazione variabile da corrispondere in strumenti finanziari sono le azioni Intesa Sanpaolo (vedi il punto f.1). Sono previste eccezioni a tale regola generale in conformità con le specificità della normativa di settore (es. Risparmio Gestito) e locale (es. Slovacchia, Brasile, ecc.).
Inoltre, con riferimento al Top Management, ai Risk Taker di Gruppo e ai Manager Strategici, nell'ambito del Piano di Incentivazione a Lungo Termine POP (Performance-based Option Plan) sono state assegnate Call Option, ovvero strumenti finanziari aventi come sottostante azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (per un controvalore fino al 200% della Remunerazione Fissa per il periodo 2018-2021 – 50% della Remunerazione Fissa su base annua).
Per quanto riguarda invece i Middle Manager e i Professional, nell'ambito del Piano LECOIP 2.0 sono stati assegnati in Certificates emessi da JP Morgan, anche essi strumenti finanziari avanti come sottostante azioni ordinarie ISP. L'ammontare del capitale inizialmente assegnato in Certificates è differenziato per seniority e famiglia professionale per i Middle Manager e negoziato con le Organizzazioni Sindacali per il restante personale.

h. A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera j), del CRR

Si rinvia alle tabelle 1, 2, 3A e 3B del paragrafo "Compensi" del capitolo "Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB" della Parte II della presente Sezione II.

i. Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR

Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile

Si precisa che il Gruppo Intesa Sanpaolo beneficia della deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), della CRD.
Infatti, il premio maturato dai Risk Taker, se è di importo non superiore a 50.000€ e non rappresenta più di un terzo della sua remunerazione totale annua, è:

- interamente corrisposto in contanti, se di importo inferiore al 100% della remunerazione fissa;
- differito in 2 anni per una quota pari al 40% corrisposta in contanti, se di importo pari o superiore al 100% della remunerazione fissa.

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	**Organo di amministrazione – funzione di gestione**	**Altri membri dell'alta dirigenza** (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)	**Altri membri del personale più rilevante** (c.d. Risk Taker di Gruppo)
Numero di Risk Taker				134
Remunerazione fissa				25.153.314
Remunerazione variabile				3.949.669
di cui differita				0
Remunerazione complessiva				29.102.983

j. I grandi enti (il Gruppo ISP è un «grande ente») pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR

Si rinvia alle tabelle 1, 2, 3A e 3B del paragrafo "Compensi" del capitolo "Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB" della Parte II della presente Sezione II.

Informazioni quantitative

EU REM1 – Remunerazione riconosciuta per l'esercizio al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (c.d. Risk Taker di Gruppo)

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	**Organo di amministrazione – funzione di gestione**	**Altri membri dell'alta dirigenza** (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)	**Altri membri del personale più rilevante** (c.d. Risk Taker di Gruppo)
1	**Remunerazione fissa**	**Numero dei membri del personale più rilevante**	18	1	20	615
2		**Remunerazione fissa complessiva**	5.589.000	2.679.446	17.916.021	172.820.868
3		di cui: in contanti	5.589.000	2.620.000	17.060.000	166.672.533
UE -4a		di cui: azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
UE -5x		di cui: altri strumenti finanziari				
7		di cui: altre forme *		59.446	856.021	6.148.335
9	**Remunerazione variabile**	**Numero dei membri del personale più rilevante**		1	20	572
10		**Remunerazione variabile complessiva**		3.790.000	18.214.000	109.020.277
11		di cui: in contanti		1.516.000	7.306.150	55.151.855
12		di cui: differiti		758.000	3.663.350	22.938.112
UE -13a		di cui: azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		2.274.000	10.217.850	50.629.422
UE -14a		di cui: differiti		1.516.000	6.805.050	25.598.245
UE -13b		di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti **				285.000
UE -14b		di cui: differiti				114.000
UE -14x		di cui: altri strumenti finanziari ***			690.000	2.954.000
UE-14y		di cui: differiti			460.000	1.516.750
15		di cui: altre forme				
16		di cui: differiti				
17	**Remunerazione totale** *(2+10)*		5.589.000	6.469.446	36.130.021	281.841.145

* si precisa che ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e fissa non si considerano tali forme di remunerazione che consistono in benefici non discrezionali

** quote dei bonus assegnate in Phantom Share ISP

*** quote dei bonus assegnate in (i) OICR o phantom OICR ai Risk Taker di Gruppo appartenenti a SGR significative come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia e (ii) Certificate di VUB Banka ai Risk Taker di Gruppo colà operanti in conformità con la normativa locale

In generale, con riferimento all'andamento delle remunerazioni tra 2020 e 2021, è possibile osservare un incremento sia della componente fissa sia di quella variabile. Tale variazione, nel primo caso, è dovuta all'effetto combinato (i) della minore entità dei compensi 2020 dei componenti dell'Organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica conseguente alle parziali rinunce operate al fine di contribuire alle iniziative promosse dal Gruppo per fronteggiare il diffondersi dell'epidemia da COVID-19 nonché a un incremento del numero di sedute consiliari, (ii) dell'inclusione tra i membri dell'alta dirigenza di un nuovo soggetto, (iii) dell'aumento del numero dei membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker di Gruppo) conseguente all'entrata in vigore – partire dal 14 giugno 2021 – del Regolamento (UE) 923/2021. Per quanto riguarda l'Organo di amministrazione nella sua funzione di gestione (i.e. Consigliere Delegato e CEO), non si evidenzia alcuna variazione della remunerazione fissa tra 2020 e 2021.
Invece, nel caso della remunerazione variabile (ivi inclusa quella dell' Organo di amministrazione nella sua funzione di gestione – i.e. Consigliere Delegato e CEO), l'incremento è determinato dal miglioramento nel 2021 della performance di Gruppo e, conseguentemente, in media di quella dei singoli Risk Taker, in un contesto in cui, sono stati ripristinati i livelli ordinari della remunerazione variabile ed è stato pertanto possibile maturare un bonus "pieno" in linea con i risultati raggiunti. Inoltre, anche l'incremento di questa componente è impattato dal suddetto aumento del numero dei membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker di Gruppo).

EU REM2 – Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'Ente (personale più rilevate – c.d. Risk Taker di Gruppo)

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	**Organo di amministrazione – funzione di gestione**	**Altri membri dell'alta dirigenza** (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)	**Altri membri del personale più rilevante** (c.d. Risk Taker di Gruppo)
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Importo complessivo				
3	di cui remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio*				
4	Numero dei membri del personale più rilevante			7	12
5	Importo complessivo			1.297.000	794.850
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Numero dei membri del personale più rilevante				12
7	Importo complessivo				4.707.098
8	di cui versati nel corso dell'esercizio**				2.450.988
9	di cui differiti				2.256.110
10	di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus***				2.839.652
11	di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				1.810.000

* Si precisa che fanno riferimento a severance assegnate nel corso degli esercizi precedenti a soggetti rientranti nel cluster dei Risk Taker di Gruppo, in particolare a 7 Risk Taker Apicali (i.e. Dirigenti con Responsabilità Strategiche) e 12 restanti Risk Taker di Gruppo

** Di cui 862.081 euro assegnati in Azioni ISP up front e sottoposti ad un anno di holding period e 306.825 euro erogati in contanti ad inizio 2022 in quanto 4 soggetti sono cessati dal Gruppo il 31.12.2021

*** L'importo indicato si riferisce all'ammontare complessivo dei trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio e non inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso; si precisa che di tale importo 1.393.156 euro sono sati versati nel corso dell'esercizio (di cui 434.078 euro assegnati in Azioni ISP up front e sottoposti ad un anno di holding period e 52.000 euro erogati in contanti ad inizio 2022 per i soggetti cessati dal Gruppo il 31.12.2021)

Dalla tabella sopra riportata si evince che nell'esercizio 2021 non è stata riconosciuta alcuna remunerazione variabile garantita a conferma dell'applicazione del principio per cui il Gruppo non prevede l'attribuzione di tale tipologia di bonus. Per quanto riguarda i trattamenti di fine rapporto (c.d. severance) riconosciuti in periodi precedenti versati nel corso dell'esercizio si evidenzia una riduzione dei soggetti destinatari di tali trattamenti dovuta al completamento, per alcuni, del

pagamento di tutte le quote differite dovute. I 7 membri dell'alta dirigenza coincidono con quelli del 2020 sebbene l'importo complessivamente erogato sia in incremento conseguentemente alla diversa percentuale erogata (parte in contanti, parte in strumenti finanziari) secondo gli schemi di corresponsione previsti nelle Politiche vigenti all'epoca del riconoscimento; per la medesima ragione anche l'ammontare riconosciuto agli altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker di Gruppo) è incrementato nonostante il numero di beneficiari sia inferiore rispetto al 2020. Per quanto concerne invece le severance riconosciute nel corso dell'esercizio viene registrato un incremento tra 2020 e 2021 conseguente all'uscita volontaria del personale in conseguenza dell'accordo "Protocollo per l'avvio dell'integrazione del Gruppo UBI Banca nel Gruppo Intesa Sanpaolo" stipulato il 29 settembre 2020 con le Organizzazioni Sindacali a seguito dell'acquisizione di UBI Banca e finalizzato a favorire il ricambio generazionale.

EU REM3 – Remunerazione differita del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'Ente (personale più rilevate – c.d. Risk Taker di Gruppo)

		a *(b+c)*	b	c	d	e	f	UE – g	UE – h
	Remunerazione differita e soggetta a periodo di retention	**Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti**	***di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio***	***di cui importi che matureranno negli esercizi successivi***	**Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio**	**Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione**	**Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post** (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	**Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio**	**Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento**
1	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti finanziari								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione – funzione di gestione	3.975.466	1.396.246	2.579.220			-138.013	576.543	1.136.086
8	In contanti	1.808.450	260.160	1.548.290			2.446	124.746	
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	2.167.016	1.136.086	1.030.930			-140.459	451.797	1.136.086
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti finanziari								
12	Altre forme								

		a *(b+c)*	b	c	d	e	f	UE – g	UE – h
13	Altri membri dell'alta dirigenza (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)	16.719.491	5.407.167	11.312.324			-315.991	1.778.859	4.447.711
14	In contanti	7.518.400	959.456	6.558.944			8.150	415.650	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	8.552.449	4.112.149	4.440.300			-337.332	1.230.859	4.112.149
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti finanziari*	648.642	335.562	313.080			13.190	132.350	335.562
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker di Gruppo)	57.682.877	24.293.048	33.389.829			-485.313	9.407.196	15.761.473
20	In contanti	32.546.352	8.482.348	24.064.004			64.369	4.411.476	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	23.389.205	14.581.442	8.807.763			-601.278	4.350.984	14.581.442
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti**	85.379	64.365	21.014					64.365
23	Altri strumenti finanziari***	1.612.714	1.115.666	497.048			51.596	644.736	1.115.666
24	Altre forme****	49.227	49.227						
25	**Totale**	78.377.834	31.096.461	47.281.373			-939.318	11.762.598	21.345.270

* quote dei bonus assegnate in OICR ai Risk Taker di Gruppo appartenenti a SGR significative come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca

** quote dei bonus assegnate in Phantom Share ISP

*** quote dei bonus assegnate (i) in OICR o phantom OICR ai Risk Taker di Gruppo appartenenti a SGR come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia e (ii) in Certificate di VUB Banka e azioni PBZ ai Risk Taker di Gruppo colà operanti in conformità con la normativa locale

**** quote dei bonus assegnate in welfare al personale di provenienza dal Gruppo UBI Banca

Si segnala che l'andamento delle quote differite nella tabella sopra riportata rispetto al 2020 consegue alle differenti quote in pagamento (in parte in contanti, in parte in strumenti finanziari) in applicazione degli schemi di corresponsione previsti nelle Politiche dell'anno di competenza del bonus.

EU REM4 – Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

		a
	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR
1	tra 1.000.000 e 1.500.000	34
2	tra 1.500.000 e 2.000.000	8
3	tra 2.000.000 e 2.500.000	7
4	tra 2.500.000 e 3.000.000	5
5	tra 3.000.000 e 3.500.000	
6	tra 3.500.000 e 4.000.000	
7	tra 4.000.000 e 4.500.000	
8	tra 4.500.000 e 5.000.000	
9	tra 5.000.000 e 6.000.000	
10	tra 6.000.000 e 7.000.000	1
11	tra 7.000.000 e 8.000.000	

La tabella sopra riportata rappresenta, per fasce di remunerazione, il numero di persone ricomprese tra il personale più rilevante (c.d. Risk Taker di Gruppo) la cui remunerazione complessiva riconosciuta nell'esercizio risulta pari o superiore ad 1 milione di euro. Ai fini di tale calcolo si precisa che è stata considerata la remunerazione fissa nonché quella variabile di competenza dell'anno. Rispetto al 2020, è possibile osservare un aumento del numero di soggetti rientranti in questo cluster a seguito dell'effetto combinato del miglioramento della performance di Gruppo e, conseguentemente, in media di quella dei singoli Risk Taker, nonché del ripristino dei livelli ordinari della remunerazione variabile grazie a cui è stato possibile maturare un bonus "pieno" a fronte dei risultati raggiunti.

EU REM5 – Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'Ente (personale più rilevante – c.d. Risk Taker di Gruppo)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			**Aree di Business**						
		Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni aziendali	Funzioni Aziendali di Controllo	Restanti aree	**Totale**
1	**Numero complessivo dei membri del personale più rilevante**	18	1	19	69	126	22	109	105	204	654
2	di cui membri dell'organo di amministrazione	18	1	19							19
3	di cui altri membri dell'alta dirigenza (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)				1	3	1	8	5	2	20
4	di cui altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker di Gruppo)				68	123	21	101	100	202	615
5	**Remunerazione complessiva del personale più rilevante**	5.589.000	6.469.446	12.058.446	34.023.031	65.916.299	13.313.423	61.582.472	29.077.774	114.058.167	330.029.612
6	di cui remunerazione variabile		3.790.000	3.790.000	16.711.000	29.622.228	6.490.000	31.407.376	4.195.000	38.808.673	131.024.277
7	di cui remunerazione fissa	5.589.000	2.679.446	8.268.446	17.312.031	36.294.071	6.823.423	30.175.096	24.882.774	75.249.494	199.005.335

Nota bene: i dati riportati nella tabella non sono confrontabili con alcuna informazione riportata nell'Informativa 2020.

Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB

Compensi

Tabella n. 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(dati in migliaia di euro)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Gettoni di Presenza	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (x)	Partecipazione agli utili					
Gros-Pietro Gian Maria	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021	31/12/2021	800							800		
	Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2021	31/12/2021			25					25		
Colombo Paolo Andrea	Vicepresidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2021	31/12/2021	150							150		
	Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
	Presidente Comitato Remunerazioni	01/01/2021	31/12/2021	60		50					110		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2021	31/12/2021			25					25		
Messina Carlo	Direttore Generale	01/01/2021	31/12/2021	2.000			1.516		59		3.575	3.359	
	Consigliere Delegato e Chief Executive Officer	01/01/2021	31/12/2021	500							500		
	Consigliere / Consigliere Esecutivo	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
Locatelli Rossella	Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
	Presidente Comitato Rischi	01/01/2021	31/12/2021	60		133					193		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2021	31/12/2021			38					38		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipa-zione a comitati	Gettoni di Presenza	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (x)	Partecipa-zione agli utili					
Pomodoro Livia	Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
	Presidente Comitato Nomine	01/01/2021	31/12/2021	60		25					85		
Mazzarella Maria	Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
	Membro Comitato nomine	01/01/2021	31/12/2021			25					25		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2021	31/12/2021			38					38		
Zamboni Daniele	Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
	Presidente Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2021	31/12/2021	60		38					98		
	Membro Comitato Rischi	01/01/2021	31/12/2021			130					130		
Ceruti Franco	Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
	Membro Comitato Rischi	01/01/2021	31/12/2021			133					133		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2021	31/12/2021			50					50		
a)	INTESA SANPAOLO EXPO Institutional Contact S.r.l. – Presidente e Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	130							130		
a)	INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING S.p.A. – Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	20							20		
b)	BENEFIT CIMAROSA 1 S.p.A. – Presidente e Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	0							0		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipa-zione a comitati	Gettoni di Presenza	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (x)	Partecipa-zione agli utili					
Picca Bruno	Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2021	31/12/2021			25					25		
	Membro Comitato Rischi	01/01/2021	31/12/2021			133					133		
a)	UNIONE DI BANCHE ITALIANE S.p.A – Vicepresidente e Consigliere	01/01/2021	11/04/2021	50							50		
a)	UNIONE DI BANCHE ITALIANE S.p.A – Membro Comitato Rischi	01/01/2021	11/04/2021	14							14		
Nebbia Luciano	Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2021	31/12/2021			50					50		
a)	INTESA SANPAOLO CASA S.p.A. – Consigliere	01/01/2021	07/04/2021	3							3		
a)	EQUITER S.p.A. – Vicepresidente	01/01/2021	31/12/2021	35							35		
Stefanelli Maria Alessandra	Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2021	31/12/2021			38					38		
Sironi Andrea	Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2021	31/12/2021			48					48		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2021	31/12/2021			35					35		
Gatti Anna	Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2021	31/12/2021			50					50		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipa-zione a comitati	Gettoni di Presenza	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (x)	Partecipa-zione agli utili					
Weber Guglielmo	Consigliere	01/01/2021	31/12/2021	120							120		
	Membro Comitato Rischi	01/01/2021	31/12/2021			133					133		
Pisani Alberto Maria	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2021	31/12/2021	260							260		
	Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2021	31/12/2021	65							65		
Motta Milena Teresa	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2021	31/12/2021	260							260		
Zoppo Maria Cristina	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2021	31/12/2021	260							260		
Mosca Fabrizio	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2021	31/12/2021	260							260		
Franchini Roberto	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2021	31/12/2021	260							260		
Vernero Paolo	Presidente Organismo di Vigilanza	01/01/2021	28/04/2021	3							3		
	Membro Effettivo Organismo di Vigilanza	01/01/2021	31/12/2021	25							25		
Cortellazzo Andrea	Presidente Organismo di Vigilanza	29/04/2021	31/12/2021	7							7		
	Membro Effettivo Organismo di Vigilanza	01/01/2021	31/12/2021	25							25		
Dalla Sega Franco	Membro effettivo Organismo di Vigilanza	01/01/2021	31/12/2021	25							25		
a)	BANCOMAT S.p.A. - Presidente	01/01/2021	31/12/2021	70							70		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipa-zione a comitati	Gettoni di Presenza	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (x)	Partecipa-zione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*)	Totale compensi e gettoni di presenza attribuiti da Intesa Sanpaolo			16.144 (c)			6.374		809		23.327 (c)	13.245	
	Totale compensi e gettoni di presenza attribuiti da società controllate e collegate			750 (d)			935		39		1.724 (d)	1.647	

a) Compensi / Gettoni di presenza nelle società controllate e collegate.
b) Rinuncia ai compensi per le cariche, che ammontano ad euro 10.000.
c) Non sono stati inseriti nella presente voce ulteriori compensi per le cariche in società controllate e/o collegate, che ammontano ad euro 868.799 + CHF 35.500, in quanto interamente riversati a Capogruppo.
d) Non sono stati inseriti nella presente voce ulteriori compensi per le cariche in società controllate e/o collegate, che ammontano ad euro 190.000, in quanto interamente rinunciati/riversati a società controllate.

(*) I compensi si riferiscono a n.20 Dirigenti con Responsabilità Strategica in essere al 31 dicembre 2021.

(x) Gli importi indicati si riferiscono alle quote dell'incentivo assegnato, sia upfront che differite riconosciute a seguito della performance 2021 (si rimanda alla tabella 3B per i dettagli).

Tabella n. 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(dati in migliaia di euro)

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal - al)	Fair Value alla data di assegna-zione (x)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Messina Carlo	Consigliere Delegato e Chief Executive Officer Direttore Generale	Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018 – 2021 POP (Performance Call Option) (**)	21.205.158 di cui 16.466.726 opzioni ristrutturate di cui 4.738.432 opzioni originarie	2,4833 3,0755	10/03/2023 11/03/2022											21.205.158	337
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*)	Totale compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo		95.521.402 di cui 74.176.512 opzioni ristrutturate di cui 21.344.890 opzioni originarie	2,4833 3,0755	10/03/2023 11/03/2022											95.521.402	1.447
	Totale compensi attribuiti da società controllate		11.010.370 di cui 8.550.030 opzioni ristrutturate di cui 2.460.340 opzioni originarie	2,4833 3,0755	10/03/2023 11/03/2022											11.010.370	175

(x) Il Fair Value complessivo, inteso come beneficio del dipendente, viene determinato considerando anche la probabilità di completamento del service period in azienda, gli aggiustamenti di Fair Value dovuti alla non negoziabilità, al differimento dell'assegnazione degli strumenti e ai vincoli di indisponibilità sulle azioni ricevute secondo le tempistiche del piano.

(*) I compensi di riferiscono a n.20 Dirigenti con Responsabilità Strategica.
(**) Il Piano è stato deliberato il 27/04/2018. La modifica del Piano è stata successivamente deliberata il 29/04/2021.

Tabella n. 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore del Consigliere Delegato e CEO e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(dati in migliaia di euro)

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Messina Carlo	Consigliere Delegato e Chief Executive Officer Direttore Generale	Incentivo Esercizio 2016	62.634	mag. 2022							62.634	144	144
		Incentivo Esercizio 2017	268.355	mag. 2022 - mag. 2023							134.176	308	308
		Incentivo Esercizio 2018	460.077	mag. 2022 - mag. 2024							306.718	704	704
		Incentivo Esercizio 2019	245.550	mag. 2023 - mag.2025							341.633 1)	797	797
		Incentivo Esercizio 2020	227.058	mag. 2023 - mag.2026							129.749 2)	311	311
		Incentivo Esercizio 2021			(*)	2.274	mag. 2022 - mag. 2027	(*)	(*)				758
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (**) (Compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo)		Incentivo Esercizio 2016	173.844	mag. 2022							125.710	289	289
		Incentivo Esercizio 2017	630.427	mag. 2022 - mag. 2023							328.576	763	763
		Incentivo Esercizio 2018	1.613.924	mag. 2022 - mag. 2024							1.153.484	2.651	2.651
		Incentivo Esercizio 2019	1.121.486	mag. 2023 - mag. 2025							1.506.091 3)	3.514	3.514
		Incentivo Esercizio 2020	1.026.716	mag. 2023 - mag. 2026							586.701 4)	1.406	1.406
		Incentivo Esercizio 2021			(*)	9.506	mag. 2022 - mag. 2027	(*)	(*)				3.175

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (**) (Compensi attribuiti da società controllate)		Incentivo Esercizio 2016	12.329	mag. 2022							12.326	28	28
		Incentivo Esercizio 2017	14.272	mag. 2022 - mag. 2023							14.272	35	35
			5.732,03 5)								2.866,02 6)	132	132
		Incentivo Esercizio 2018	17.139	mag. 2022 - mag. 2024							68.550	157	157
			12.299,77 5)								8.199,85 6)	240	240
		Incentivo Esercizio 2019	45.353	mag. 2022 - mag. 2025							63.097 7)	147	147
			9.586,09 5)								5.477,77 6)	171	171
		Incentivo Esercizio 2020	67.505	mag. 2022 - mag. 2026							38.574 8)	92	92
			6.481,57 5)										
		Incentivo Esercizio 2021			(*)	1.402 9)	mag. 2022 - mag. 2027	(*)	(*)				467 10)

(*) I dati delle azioni assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2021 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata il 29 aprile 2022.
(**) I compensi si riferiscono a n. 20 Dirigenti con Responsabilità Strategica.

1) di cui n. 128.112 azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
2) n. 129.749 azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
3) di cui n. 564.782 azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
4) n. 586.701 azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A

5) Assegnati in quote OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalla normativa di settore (Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB successivamente confermato nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia).
6) Il numero di quote OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) assegnate al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalla normativa di settore (Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB successivamente confermato nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia) è stato aggiornato rispetto al numero originario di 5.732,033 quote di OICR a seguito della conversione di classe (da Istituzionali a Retail).
7) di cui n. 23.661 azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
8) di cui n. 38.574 azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
9) Di cui 690 mila Euro assegnati in quote di OICR (anziché azioni Intesa Sanpaolo) al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalla normativa di settore (Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB successivamente confermato nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia).
10) Di cui 230 mila Euro assegnati in quote OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalla normativa di settore (Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB successivamente confermato nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia).

N.B.: I dati indicati fanno riferimento ai compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo o, ove evidenziato, da società controllate; non è previsto il percepimento di compensi variabili da collegate.

Tabella n. 3B: Piani di incentivazione monetari a favore del Consigliere Delegato e CEO e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(dati in migliaia di euro)

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora differiti	
Messina Carlo	Consigliere Delegato e Chief Executive Officer Direttore Generale	Incentivo Esercizio 2015					125 1)		
		Incentivo Esercizio 2016						169	
		Incentivo Esercizio 2017						385	
		Incentivo Esercizio 2018						325	
		Incentivo Esercizio 2019						569	
		Incentivo Esercizio 2020					289	361	
		Incentivo Esercizio 2021	758	758	mag. 2022/ mag. 2027				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*) (Compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo)		Incentivo Esercizio 2015					278 1)		
		Incentivo Esercizio 2016						470	
		Incentivo Esercizio 2017					87 1)	982	
		Incentivo Esercizio 2018						1.194	
		Incentivo Esercizio 2019						2.423	
		Incentivo Esercizio 2020					1.589	1.631	
		Incentivo Esercizio 2021	3.175	3.196	mag. 2022/ mag. 2027				3 2)

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora differiti	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*) (Compensi attribuiti da società controllate)		Incentivo Esercizio 2015					51 1)		
		Incentivo Esercizio 2016						33	
		Incentivo Esercizio 2017						144	
		Incentivo Esercizio 2018						138	
		Incentivo Esercizio 2019						298	
		Incentivo Esercizio 2020					163	204	
		Incentivo Esercizio 2021	467	467	mag. 2022/ mag. 2027				

(*) I compensi si riferiscono a n. 20 Dirigenti con Responsabilità Strategica.

1) sulla quota erogata è stato calcolato un apprezzamento del 2% in linea con i tassi di mercato.
2) il compenso si riferisce al premio di fedeltà XXV ex BAV maturato dal Responsabile della Divisione Insurance.

Partecipazioni

Tabella n. 1: Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (-)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (-)
Colombo Paolo Andrea	Vicepresidente Consiglio di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	5.494			5.494
		Intesa Sanpaolo ord.	5.200 (a)			5.200 (a)
		Intesa Sanpaolo ord.	19.047 (b)			19.047 (b)
Messina Carlo	Consigliere Delegato e Chief Executive Officer Direttore Generale	Intesa Sanpaolo ord.	1.967.357	974.910 (*)		2.942.267
Ceruti Franco	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	200.000			200.000
Mazzarella Maria	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	10.000 (a)	4.306	10.000	4.306 (a)
Mosca Fabrizio	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	18.000			18.000
Motta Milena Teresa	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	30.000 (a)			30.000 (a)
		Intesa Sanpaolo ord.	1.752 (c)			1.752 (c)
		Intesa Sanpaolo ord.	2.118 (a,c)			2.118 (a,c)
Nebbia Luciano	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	192.281			192.281
Picca Bruno	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	383.086			383.086
Pomodoro Livia	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	30.000			30.000
Stefanelli Maria Alessandra	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	147 (a)			147 (a)

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (-)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (-)
Zamboni Daniele	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	50.000			50.000

(-) oppure data di inizio / fine carica, se diverse dal periodo di riferimento indicato.
(a) azioni di pertinenza del coniuge.
(b) azioni detenute indirettamente.
(c) azioni derivanti da OPAS UBI.

(*) (i) di cui 306.718 azioni derivanti dal Sistema Incentivante 2018 e n. 213.521 dal Sistema Incentivante 2019 quali quote upfront in azioni, (ii) di cui n. 62.634 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2016 e n. 134.176 azioni dal Sistema Incentivante 2017 quali quote differite in azioni e (iii) di cui n. 128.112 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2019 e n. 129.749 azioni dal Sistema Incentivante 2020 sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.

Tabella n. 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero altri dirigenti con Responsabilità Strategiche	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (*)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (*)
20 (**)	Intesa Sanpaolo ord.	5.911.270	3.897.381 (b)	1.073.403 (c)	8.735.248
	Intesa Sanpaolo ord.	199 (a)			199 (a)

(*) Oppure data di inizio / fine carica, se diverse dal periodo di riferimento indicato.
(**) Numero totale degli altri Dirigenti con responsabilità strategica, ancorché non detentori di partecipazioni.

a) azioni di pertinenza del coniuge
b) (i) di cui 1.173.066 azioni derivanti dal Sistema Incentivante 2018 e n. 980.745 dal Sistema Incentivante 2019 quali quote upfront in azioni, (ii) di cui n. 138.036 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2016, n. 342.848 azioni dal Sistema Incentivante 2017 e n. 48.968 azioni dal Sistema Incentivante 2018 quali quote differite in azioni e (iii) di cui n. 588.443 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2019 e n. 625.275 azioni dal Sistema Incentivante 2020 sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
c) di cui n. 156.544 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2019 e n. 148.896 dal Sistema Incentivante 2020 per c.d. sell to cover, ovvero ai fini di assolvimento degli oneri fiscali derivanti dal trasferimento delle azioni a Siref S.p.A. ove sono state sottoposte ad amministrazione fiduciaria per la durata residua del periodo di holding

PARTE III – VERIFICHE DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SUL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Il Chief Audit Officer di Intesa Sanpaolo ha effettuato le previste verifiche, finalizzate ad analizzare le prassi operative seguite nella determinazione del sistema incentivante per l'esercizio 2021, in coerenza con le politiche e i profili applicativi deliberati dagli Organi e con le Disposizioni in materia emanate da Banca d'Italia.

Il piano delle verifiche è articolato in modo tale da riscontrare le fasi operative del processo: quantificazione e approvazione del sistema incentivante nelle sue componenti principali (fabbisogno economico, attestazione dei risultati conseguiti, determinazione del bonus pool, incentivazione dei Risk Takers Apicali e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo); effettiva erogazione degli incentivi, con particolare riferimento ai Risk Takers del Gruppo.

Come previsto, le politiche di remunerazione, le logiche del sistema incentivante, le modalità di finanziamento del bonus pool, le soglie di attivazione, le regole di individuazione dei Risk Takers e gli obiettivi assegnati ai Risk Takers Apicali sono stati approvati dagli Organi nel 2021, ciascuno per gli aspetti di competenza.
L'impianto è stato valutato conforme alla Normativa dalla Funzione di Compliance.
Per il 2021 è stato confermato l'impianto normativo del 2020, compresa la definizione della componente di remunerazione variabile del restante personale (PVR - oggetto di un accordo di 2° livello con le OO.SS.).
In aggiunta, anche in coerenza con le previsioni della Direttiva UE 2019/878 (c.d. CRD V), si segnalano le seguenti novità: la revisione della soglia di materialità per i Risk Taker con riduzione da €80.000 a €50.000 e un terzo della remunerazione totale; l'innalzamento dell'orizzonte temporale minimo di differimento della remunerazione variabile di breve termine per i Risk Taker non Apicali da 3 a 4 anni; l'introduzione di 2 meccanismi di demoltiplicazione dei premi, al fine di un ulteriore rafforzamento del presidio dei rischi; la revisione dei criteri aggiuntivi per l'individuazione dei Risk Takers; la previsione di uno specifico Focus sulla neutralità di genere delle Politiche di remunerazione e incentivazione e le relative modalità di applicazione all'interno del Gruppo; l'introduzione, tra gli obiettivi di azione strategica che verranno assegnati a tutto il management, di un KPI specifico "ESG".

È stata raggiunta la soglia definita dalle regole di attivazione del bonus pool di Gruppo, in coerenza con tutti gli obiettivi attesi: Utile Netto (positivo), Risultato Corrente Lordo (RCL), indicatori del RAF di Gruppo (CET1, NSFR, MREL e coefficiente di leva finanziaria), rispetto dei limiti previsti per i rischi non finanziari, consentendone il finanziamento secondo i profili applicativi e le politiche.
I risultati conseguiti dai Risk Takers Apicali sono stati consuntivati, documentati in apposite schede ed approvati da parte degli Organi competenti.

In base ai riscontri sin qui svolti, il Chief Audit Officer esprime un giudizio di adeguatezza sulla prassi operativa seguita, in coerenza con le politiche ed i profili definiti.
Il piano di audit si completerà con le verifiche sulla correttezza delle fasi di effettiva erogazione degli incentivi (inclusa la componente differita), con particolare attenzione all'incentivazione dei Risk Takers, per accertarne l'allineamento con quanto approvato dagli Organi aziendali.

Ad integrazione di quanto riportato nella Relazione sulle remunerazioni presentata lo scorso 28 aprile 2021, come previsto, sono state verificate le successive fasi di erogazione degli incentivi per l'esercizio 2020 (inclusa la parte differita), sia su un campione del perimetro domestico che su quello estero, riscontrando la sostanziale coerenza con le politiche ed i profili applicativi approvati. Limitate aree di miglioramento residuali sono state indirizzate, come accertato anche dal più recente follow-up.

Appendice

Tabella n. 1: "Art. 5 - Codice di Corporate Governance"

	Principi e Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance	Riferimento pagina
P. XV	La politica per la remunerazione degli amministratori, dei componenti dell'organo di controllo e del top management è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella società.	pag. 14, 19, 20, 23, 32, 36, 50
P. XVI	La politica per la remunerazione è elaborata dall'organo di amministrazione, attraverso una procedura trasparente.	pag. 11
P. XVII	L'organo di amministrazione assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i princìpi e i criteri definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.	
R. 25	L'organo di amministrazione affida al comitato remunerazioni il compito di: a) coadiuvarlo nell'elaborazione della politica per la remunerazione; b) presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; c) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance; d) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management. Per disporre di persone dotate di adeguata competenza e professionalità, la remunerazione degli amministratori, sia esecutivi sia non esecutivi, e dei componenti dell'organo di controllo è definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente.	pag. 11, 23
R. 26	Il comitato remunerazioni è composto da soli amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti ed è presieduto da un amministratore indipendente. Almeno un componente del comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dall'organo di amministrazione in sede di nomina. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato remunerazioni in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.	pag. 12
R. 27	La politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi e del top management definisce: a) un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva; b) limiti massimi all'erogazione di componenti variabili; c) obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari; d) un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio; e) le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in	pag. 15, 19, 23, 29, 30, 32-34, 36, 49-51, 54-58, 60, 70, 84, 86-88

Principi e Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance		Riferimento pagina
	seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società;	
	regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.	
R. 28	I piani di remunerazione basati su azioni per gli amministratori esecutivi e il top management incentivano l'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine, prevedendo che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni.	pag. 51, 54-57
R. 29	La politica per la remunerazione degli amministratori non esecutivi prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari; tale compenso non è legato, se non per una parte non significativa, a obiettivi di performance finanziaria.	pag. 14
R. 30	La remunerazione dei membri dell'organo di controllo prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione.	pag. 12, 14
R. 31	L'organo di amministrazione, in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o un direttore generale, rende note mediante un comunicato, diffuso al mercato ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito: a) all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, alla fattispecie che ne giustifica la maturazione (p.e. per scadenza della carica, revoca dalla medesima o accordo transattivo) e alle procedure deliberative seguite a tal fine all'interno della società; b) all'ammontare complessivo dell'indennità e/o degli altri benefici, alle relative componenti (inclusi i benefici non monetari, il mantenimento dei diritti connessi a piani di incentivazione, il corrispettivo per gli impegni di non concorrenza od ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma) e alla tempistica della loro erogazione (distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella soggetta a meccanismi di differimento); c) all'applicazione di eventuali clausole di restituzione (claw-back) o trattenimento (malus) di una parte della somma; d) alla conformità degli elementi indicati alle precedenti lettere a), b) e c) rispetto a quanto indicato nella politica per la remunerazione, con una chiara indicazione dei motivi e delle procedure deliberative seguite in caso di difformità, anche solo parziale, dalla politica stessa; e) informazioni circa le procedure che sono state o saranno seguite per la sostituzione dell'amministratore esecutivo o del direttore generale cessato.	

Tabella n. 2: "Art. 123-bis – Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari"

Art. 123-bis – Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari	Riferimento pagina
1. La relazione sulla gestione delle società emittenti valori mobiliari ammessi alle negoziazioni in mercati regolamentati contiene in una specifica sezione, denominata: «Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari», informazioni dettagliate riguardanti:	
c) la struttura del capitale sociale, compresi i titoli che non sono negoziati su un mercato regolamentato di uno Stato comunitario, con l'indicazione delle varie categorie di azioni e, per ogni categoria di azioni, i diritti e gli obblighi connessi, nonché la percentuale del capitale sociale che esse rappresentano;	
d) qualsiasi restrizione al trasferimento di titoli, quali ad esempio limiti al possesso di titoli o la necessità di ottenere il gradimento da parte della società o di altri possessori di titoli;	
e) le partecipazioni rilevanti nel capitale, dirette o indirette, ad esempio tramite strutture piramidali o di partecipazione incrociata, secondo quanto risulta dalle comunicazioni effettuate ai sensi dell'articolo 120;	
f) se noti, i possessori di ogni titolo che conferisce diritti speciali di controllo e una descrizione di questi diritti;	
g) il meccanismo di esercizio dei diritti di voto previsto in un eventuale sistema di partecipazione azionaria dei dipendenti, quando il diritto di voto non è esercitato direttamente da questi ultimi;	
h) qualsiasi restrizione al diritto di voto, ad esempio limitazioni dei diritti di voto ad una determinata percentuale o ad un certo numero di voti, termini imposti per l'esercizio del diritto di voto o sistemi in cui, con la cooperazione della società, i diritti finanziari connessi ai titoli sono separati dal possesso dei titoli;	
i) gli accordi che sono noti alla società ai sensi dell'articolo 122;	pag. 15, 72
j) gli accordi significativi dei quali la società o sue controllate siano parti e che acquistano efficacia, sono modificati o si estinguono in caso di cambiamento di controllo della società, e i loro effetti, tranne quando sono di natura tale per cui la loro divulgazione arrecherebbe grave pregiudizio alla società; tale deroga non si applica quando la società ha l'obbligo specifico di divulgare tali informazioni sulla base di altre disposizioni di legge;	
k) gli accordi tra la società e gli amministratori, i componenti del consiglio di gestione o di sorveglianza, che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto;	
l) le norme applicabili alla nomina e alla sostituzione degli amministratori e dei componenti del consiglio di gestione e di sorveglianza, nonché alla modifica dello statuto, se diverse da quelle legislative e regolamentari applicabili in via suppletiva;	
m) l'esistenza di deleghe per gli aumenti di capitale ai sensi dell'articolo 2443 del codice civile ovvero del potere in capo agli amministratori o ai componenti del consiglio di gestione di emettere strumenti finanziari partecipativi nonché di autorizzazioni all'acquisto di azioni proprie.	

[omissis]

Tabella n. 3: "Art. 123-ter – Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti"

Art. 123-*ter* - Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti	Riferimento pagina
1. Almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'assemblea prevista dall'articolo 2364-bis, secondo comma, del codice civile, le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico una relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla Consob con regolamento.	pag. 8
2. La relazione è articolata nelle due sezioni previste ai commi 3 e 4 ed è approvata dal consiglio di amministrazione. Nelle società che adottano il sistema dualistico la relazione è approvata dal consiglio di sorveglianza, su proposta, limitatamente alla sezione prevista dal comma 4, lettera b), del consiglio di gestione.	pag. 8
3. La prima sezione della relazione illustra in modo chiaro e comprensibile:	pag. 8
a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo;	pag. 11, 14, 19, 84
b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.	pag. 11, 14
3-*bis*. La politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società e illustra il modo in cui fornisce tale contributo. Fermo quanto previsto dal comma 3-ter, le società sottopongono al voto dei soci la politica di remunerazione di cui al comma 3 con la cadenza richiesta dalla durata della politica definita ai sensi del comma 3, lettera a), e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima. Le società attribuiscono compensi solo in conformità con la politica di remunerazione da ultimo approvata dai soci. In presenza di circostanze eccezionali le società possono derogare temporaneamente alla politica di remunerazione, purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della politica a cui si può derogare. Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.	pag. 8, 9
3-*ter*. La deliberazione prevista dal comma 3-bis è vincolante. Qualora l'assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-bis la società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. La società sottopone al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'assemblea prevista dall'articolo 2364-bis, secondo comma, del codice civile.	pag. 9
4. La seconda sezione della relazione, in modo chiaro e comprensibile e, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata, salvo quanto previsto dal regolamento emanato ai sensi del comma 8, per i dirigenti con responsabilità strategiche:	pag. 8
a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento;	pag. 84

b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;

b-bis) illustra come la società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

5. Alla relazione sono allegati i piani di compensi previsti dall'articolo 114-bis ovvero è indicata nella relazione la sezione del sito Internet della società dove tali documenti sono reperibili.

6. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 2389 e 2409-terdecies, primo comma, lettera a), del codice civile, e dall'articolo 114-bis, l'assemblea convocata ai sensi dell'articolo 2364, secondo comma, ovvero dell'articolo 2364-bis, secondo comma, del codice civile, delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante. L'esito della votazione è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'articolo 125-quater, comma 2. pag. 9

[omissis]

Tabella n. 4: Disposizioni di Banca di Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater "Politiche e prassi di remunerazioni" e 2-quater.1 "Politiche e prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito"

Disposizioni di Banca di Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater "Politiche e prassi di remunerazioni"	Riferimento pagina
Il presente paragrafo disciplina le politiche e le prassi che gli intermediari adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni di natura prudenziale in materia di politiche e prassi di remunerazione[90].	
Ai fini del presente paragrafo si definiscono: • "remunerazione", ogni forma di pagamento o beneficio (monetario o non monetario) corrisposto direttamente o indirettamente dall'intermediario al personale e ai terzi addetti alla rete di vendita; • "prodotti", le operazioni e i servizi che ricadono nell'ambito di applicazione del titolo VI del T.U.; • "soggetti rilevanti", il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica; • "intermediari del credito", i soggetti individuati nella sezione VII.	
Gli intermediari adottano e applicano politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita: i) coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo; ii) ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili; iii) che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti. Gli intermediari assicurano che le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane siano coerenti con questi principi.	pag. 19, 28-30, 46-50, 60, 66-68
Gli intermediari tenuti a predisporre una politica di remunerazione ai sensi di altre disposizioni di vigilanza possono redigere un unico documento per dare attuazione anche alla disciplina prevista dal presente paragrafo, a condizione che sia data evidenza alle parti che danno attuazione alla presente disciplina.	
Con riguardo al personale preposto alla valutazione del merito creditizio, le politiche e prassi di remunerazione assicurano la prudente gestione del rischio da parte dell'intermediario.	
Per il personale preposto alla trattazione dei reclami le politiche e prassi di remunerazione prevedono indicatori che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.	pag. 62

[90] Tali disposizioni sono contenute: per le banche, nella Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Parte I, Titolo IV, Capitolo 2); per gli intermediari finanziari iscritti nell'albo dell'articolo 106 del T.U., nella Circolare della Banca d'Italia n. 288 del 3 aprile 2015 (Titolo III, Capitolo 1).

Disposizioni di Banca di Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater.1 "Politiche e prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito"[91]	Riferimento pagina
Gli intermediari adottano e applicano politiche e prassi di remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito che tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti. A questo fine, gli intermediari assicurano che:	
a) la remunerazione non determini incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;	pag. 28-30, 44, 46-47
b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti; gli intermediari adottano opportuni accorgimenti per presidiare questo rischio;	pag. 28-30, 32, 46-49
c) la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito:	
i. sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi[92];	pag. 28-30, 46, 48, 49
ii. non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti (es., perché particolarmente vantaggiosi per l'intermediario ovvero per i soggetti rilevanti o per gli intermediari del credito), quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;	pag. 28-30, 46, 48, 49, 60, 61
iii. sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;	pag. 19
iv. sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario.	pag. 51
Le politiche di remunerazione elaborate ai sensi del presente sotto-paragrafo includono, oltre ai profili di cui alle lettere a), b) e c), anche: i) l'illustrazione degli obiettivi che esse perseguono; ii) l'indicazione del numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti[93].	pag. 19, 23
Le politiche di remunerazione sono adeguatamente documentate e la relativa documentazione è conservata per un periodo non inferiore a cinque anni. La documentazione include anche l'illustrazione delle modalità con cui le politiche sono state attuate, con particolare riguardo all'applicazione dei criteri per la determinazione della componente variabile della remunerazione, ove prevista.	
Gli intermediari informano in modo chiaro e comprensibile i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito sulle politiche e prassi di remunerazione a essi applicabili, prima che questi siano preposti all'offerta dei prodotti. Le politiche e le prassi di remunerazione sono in ogni caso facilmente accessibili ai soggetti rilevanti e agli intermediari del credito.	

[91] Il presente sotto-paragrafo dà attuazione agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea concernenti le politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio del 13 dicembre 2016.
[92] In particolare, la remunerazione variabile non può basarsi solo sul raggiungimento di obiettivi quantitativi legati alla vendita dei prodotti, ma tiene conto anche di altri criteri (es., fidelizzazione e livello di soddisfazione della clientela).
[93] Per i soggetti rilevanti, l'indicazione riporta in maniera distinta il numero dei soggetti che offrono prodotti ai clienti interagendo con questi ultimi e dei soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica.

Disposizioni di Banca di Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater.1 "Politiche e prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito"[94]	**Riferimento pagina**
Le politiche e le prassi di remunerazione sono adottate dall'organo con funzione di supervisione strategica – o, se l'individuazione di quest'ultimo non è richiesta dalla regolamentazione applicabile, dall'organo di amministrazione – che è anche responsabile della loro corretta attuazione e di eventuali modifiche alle stesse. Ai fini dell'adozione delle politiche di remunerazione, l'organo si avvale del contributo del comitato remunerazioni (ove istituito), della funzione risorse umane e delle funzioni aziendali di controllo[95].	Sez. I, par. 1
Gli intermediari sottopongono le politiche e prassi di remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a riesame almeno annuale, anche allo scopo di assicurare una periodica valutazione dell'adeguatezza dei presidi adottati a fronte dei rischi di cui alla lettera b) del presente sotto-paragrafo; a questi fini, è previsto un coinvolgimento della funzione di conformità o, in sua assenza, dell'internal audit. Quando, all'esito del riesame, emergono lacune o profili di inadeguatezza nelle politiche e nelle prassi di remunerazione, queste sono prontamente modificate.	

Gian Maria Gros-Pietro
Presidente del Consiglio di Amministrazione

[94] Il presente sotto-paragrafo dà attuazione agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea concernenti le politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio del 13 dicembre 2016.
[95] La funzione di compliance, tra l'altro, attesta la conformità delle politiche di remunerazione alle disposizioni del presente paragrafo.

GALLERIE D'ITALIA.
QUATTRO SEDI MUSEALI, UNA RETE CULTURALE PER IL PAESE.

Con Gallerie d'Italia, Intesa Sanpaolo condivide con la collettività il proprio patrimonio artistico e architettonico: le collezioni d'arte della Banca, dall'archeologia al contemporaneo, sono ospitate in palazzi storici di quattro città, a formare una rete museale unica nel suo genere.

Gallerie d'Italia - Piazza Scala a Milano ospitano, in un complesso architettonico di grande valore, una selezione di duecento capolavori dell'Ottocento lombardo provenienti dalle raccolte d'arte della Fondazione Cariplo e di Intesa Sanpaolo e un percorso espositivo dedicato all'arte italiana del Novecento.

Gallerie d'Italia - Palazzo Leoni Montanari a Vicenza espongono testimonianze di arte veneta del Settecento e ceramiche attiche e magnogreche. È qui custodita, inoltre, una tra le più importanti collezioni di icone russe in Occidente.

Gallerie d'Italia - Palazzo Zevallos Stigliano a Napoli accolgono il *Martirio di sant'Orsola*, ultimo dipinto documentato di Caravaggio, e oltre centoventi esemplari della produzione artistica napoletana tra gli inizi del Seicento e i primi del Novecento. La nuova sede presso il monumentale palazzo dell'ex Banco di Napoli in via Toledo consente di triplicare gli spazi museali, arricchendo ulteriormente la proposta espositiva.

Di nuova apertura anche la quarta sede delle **Gallerie d'Italia in Piazza San Carlo a Torino**, principalmente dedicata alla fotografia e al mondo digitale.

In copertina:

Gaspar van Wittel (Gaspare Vanvitelli, o Gaspare degli Occhiali)
(Amersfoort, 1652 - Roma, 1736)
Veduta di Roma con piazza Navona, 1688-1721
olio su tela, 62,5 x 125,5 cm
Collezione Intesa Sanpaolo
Gallerie d'Italia -
Palazzo Zevallos Stigliano, Napoli

La *Veduta di Roma con piazza Navona* è opera di Gaspar van Wittel. Pittore olandese trasferitosi in Italia, è considerato il precursore del vedutismo moderno basato sulla precisione quasi topografica della scena.

Il dipinto appartiene alla serie di nove vedute che tra il 1688 e il 1721 van Wittel dedicò a piazza Navona, la più grande a Roma dopo piazza San Pietro e, senza dubbio, la più pittoresca in virtù del suo mercato e delle mille attività ad esso collegate. La piazza, "gran teatro barocco", ricevette nella metà del Seicento la veste architettonica che la rese, in modo definitivo, una delle più belle piazze romane, celebre per lo splendore dei palazzi e delle fontane. La veduta è presa dal primo piano di Palazzo Lancelotti; a sinistra, la luce valorizza una sequenza di edifici, tra cui la chiesa di Sant'Agnese in Agone ricostruita sotto la direzione di Francesco Borromini; sul lato destro, in ombra e fortemente scorciato, si riconosce la facciata cinquecentesca di San Giacomo degli Spagnoli; sul fondo spicca l'altana di Palazzo Altemps e al centro si vedono la fontana "dei Fiumi" di Gian Lorenzo Bernini oltre che le fontane cinquecentesche dette "del Moro" e "dei Calderari".
Il dipinto si distingue per i colori smaglianti e la nitidezza delle linee e dei volumi. Il cielo presenta l'intensa luminosità e il timbro di azzurro caratteristico delle migliori opere dell'artista olandese.

L'opera appartiene alle raccolte d'arte esposte in modo permanente nelle Gallerie d'Italia di Intesa Sanpaolo a Napoli. La collezione tratteggia un profilo delle vicende salienti dell'arte a Napoli e in Campania dagli inizi del Seicento ai primi decenni del Novecento, da Caravaggio e dalla svolta naturalistica impressa dall'arrivo in città del maestro nel 1606, fino all'attività di Vincenzo Gemito, passando attraverso i fasti del viceregno spagnolo e dell'età borbonica.

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 3 all'ordine del giorno

Remunerazioni:

b) Determinazione del compenso dei Consiglieri di Amministrazione, ai sensi degli artt. 16.2 - 16.3 dello Statuto

Signori Azionisti,

a seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022/2023/2024 e sulla base di quanto deliberato dalla presente Assemblea al precedente punto all'ordine del giorno in merito alle Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, si rende necessario provvedere alla determinazione del compenso spettante ai componenti dell'Organo.

Al riguardo, Vi rammentiamo che, secondo quanto previsto dall'Articolo 16.1 dello Statuto, "ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio"; inoltre, ai sensi dell'Articolo 16.2, "l'Assemblea, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, determina in misura fissa, nel rispetto della normativa vigente, un compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione, stabilito per l'intero loro periodo di carica, e, inoltre, il compenso additivo della carica di Presidente e di Vice-Presidente".
L'Articolo 16.3, infine, prevede che "compete all'Assemblea stabilire, all'atto della nomina del Comitato per il Controllo sulla Gestione e per l'intero periodo della carica, un compenso specifico per i componenti di tale Comitato, determinato in ogni caso in misura fissa e in uguale misura capitaria, ma con un'apposita maggiorazione per il Presidente".

Vi segnaliamo, al riguardo, che, ai sensi delle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, contenute nella Circolare n. 285/2013, ai componenti dell'organo con funzione di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

In relazione a quanto precede, Vi invitiamo ad assumere determinazioni puntuali sui compensi fissi da riconoscere, per l'intero periodo di carica, ai Consiglieri di Amministrazione; in particolare Vi invitiamo a stabilire, fermo restando il rimborso delle spese sostenute per ragione dell'ufficio:
- il compenso a favore di ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che non sia anche componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione,
- il compenso additivo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione,
- il compenso additivo per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione,
- il compenso specifico per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che sia anche componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione,
- il compenso additivo per il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Vi evidenziamo che per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, che fossero eventualmente nominati dal Consiglio di Amministrazione quali componenti anche del Comitato Rischi o del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, in linea con quanto previsto dall'art. 13.5.6 dello Statuto, le politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione di Intesa Sanpaolo sottoposte ad approvazione dell'Assemblea (al punto 3 a) dell'Ordine del Giorno) - nei termini descritti nella Sezione I, 2 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti - prevedono le modalità di determinazione del compenso additivo per tali incarichi.

In favore dei Consiglieri di Amministrazione opera inoltre l'estensione dell'assicurazione per la responsabilità civile sulla base della polizza "D&O", nei termini da ultimo approvati dall'Assemblea il 28

aprile 2021 e riepilogati nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

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

15 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
il Presidente - Gian Maria Gros-Pietro

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 3 all'ordine del giorno

Remunerazioni:

c) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: Sezione I - Politiche di remunerazione e incentivazione 2022 del Gruppo Intesa Sanpaolo

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata ad approvare, ai sensi dell'Articolo 7.3 dello Statuto, in ottemperanza a quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza ("Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" Titolo IV - Capitolo 2 della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, adottate in applicazione della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 - c.d. CRD, pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 giugno 2013, come successivamente modificata, il cui più recente aggiornamento è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 4 dicembre 2021), le Politiche di remunerazione e incentivazione 2022 per tutto il personale del Gruppo e per particolari categorie disciplinate dal rapporto di agenzia.
Inoltre, 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 procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Si evidenzia al riguardo che le politiche di remunerazione e incentivazione per il 2022 del Gruppo Intesa Sanpaolo, comprensive delle *Regole per l'individuazione del personale più rilevante*, nonché le informazioni sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, sono riportate nell'ambito della Sezione I della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" 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 Amministrazione nella riunione del 15 marzo 2022.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti - alla quale si fa pertanto rinvio per ogni dettaglio - è a disposizione del pubblico, secondo quanto previsto dalla vigente normativa, presso la Sede sociale, nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo www.emarketstorage.com) e nel sito internet *group.intesasanpaolo.com.*

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione per il 2022 nonché le relative procedure di adozione e attuazione, come descritte rispettivamente nei capitoli 4 e 1 della Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

15 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
il Presidente - Gian Maria Gros-Pietro

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 3 all'ordine del giorno

Remunerazioni:

d) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione non vincolante sulla Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata ad approvare con voto consultivo, ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 come modificato dal D.Lgs. 49/2019, la Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 marzo 2022.

La Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 fornisce un'adeguata rappresentazione di tutte le voci che compongono la remunerazione nonché illustra i compensi corrisposti – in coerenza e in applicazione delle Politiche di Remunerazione 2021 approvate da codesta Assemblea il 28 aprile 2021 - nell'esercizio 2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale e CEO e, in forma aggregata, sia ai dirigenti con responsabilità strategiche (coincidenti con i Risk Taker Apicali di Gruppo) sia ai restanti Risk Taker, questi ultimi ai sensi dell'art. 450 del Regolamento UE n. 876/2019 del 20 maggio 2019 – cd. CRR II – e dell'art. 17 del Regolamento UE n. 637/2021 del 15 marzo 2021 – cd. Implementing Technical Standards, recepiti dalla Circolare 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti - alla quale si fa pertanto rinvio per ogni dettaglio - è a disposizione del pubblico, secondo quanto previsto dalla vigente normativa, presso la Sede sociale, nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo www.emarketstorage.com) e nel sito internet *group.intesasanpaolo.com.*

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a approvare, con voto consultivo, l'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 come rappresentata nella Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

15 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
il Presidente - Gian Maria Gros-Pietro

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 3 all'ordine del giorno

Remunerazioni:

e) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2022 basato su strumenti finanziari

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito al Sistema di Incentivazione 2022 (successivamente anche "Sistema") del Gruppo Intesa Sanpaolo, destinato ai Risk Taker[1] che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità"[2], ai percettori di un importo "particolarmente elevato"[3] e a coloro i quali, tra Manager o Professional non Risk Taker, maturino bonus di importo superiore sia alla c.d. "soglia di materialità" sia al 100% della retribuzione fissa.

Tale Sistema prevede il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo[4] da acquistare sul mercato, come richiesto dalle Disposizioni in tema di remunerazioni, previa Vostra specifica autorizzazione.

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 e incentivazione, 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 e di liquidità di ciascun intermediario e garantire remunerazioni basate su risultati effettivamente conseguiti e sostenibili nel tempo.

Inoltre, da ultimo, i regolatori pongono sempre maggiore attenzione al tema della gestione – tramite adeguate politiche di remunerazione e incentivazione - dei rischi di sostenibilità ambientale, sociale e di *governance* nel settore finanziario.

A partire dal 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 Disposizioni che, oltre a subordinare l'erogazione di quota parte del bonus in strumenti finanziari, dettano una disciplina

[1] Si intendono sia i Risk Taker di Gruppo sia i cosiddetti Risk Taker di Gruppo Sub-consolidante e di Legal Entity

[2] In particolare:
- per i Risk Taker, in conformità con la normativa applicabile, la soglia di materialità è pari a 50.000€ o un terzo della remunerazione totale (salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali);
- per il Middle Management e i Professional, in continuità con le prassi del Gruppo, la soglia di materialità è pari a 80.000€ oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante" (salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali).

[3] Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2022-2024, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.

[4] Con l'eccezione di quanto previsto dal Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia per i Risk Taker di Gruppo appartenenti a SGR e nei casi in cui ciò (ovvero la corresponsione in azioni della Capogruppo) sia in contrasto con la normativa locale.

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. I sistemi e le prassi di remunerazione sono stati inoltre inclusi tra le informazioni da pubblicare nell'ambito dell'informativa al pubblico "Pillar 3", di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013.

Nel corso del 2014, la Commissione Europea, su proposta dell'EBA, ha emanato il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 contenente le "norme tecniche di regolamentazione" (Regulatory Technical Standards - RTS), relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker") destinate a integrare la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. CRD IV), con decorrenza dal 2014.

Successivamente, Banca d'Italia, in applicazione della CRD IV, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 27 giugno 2013, ha provveduto ad aggiornare e pubblicare le "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Titolo IV – Capitolo 2 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 2 dicembre 2014.

A dicembre 2015, l'EBA, sulla base delle previsioni contenute nella CRD IV, ha pubblicato l'aggiornamento delle "Guidelines on sound remuneration policies", definendo nel dettaglio le regole relative alla struttura della remunerazione, alle politiche di remunerazione ed ai relativi processi di governance e implementazione.

Successivamente, il 12 novembre 2018 la Banca d'Italia ha pubblicato il 25° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 per recepire le "Guidelines on sound remuneration policies" pubblicate dall'EBA.

Nel 2019 sono stati emanati la Direttiva (UE) 2019/878 (cd. CRD V) che modifica la CRD IV, nonché il Regolamento (UE) 2019/876 (cd. CRR II), che modifica il CRR I. A seguito dell'emanazione della CRD V, EBA ha rivisto (i) le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri per l'identificazione dei Risk Taker (RTS) confluite nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923 pubblicato il 9 giugno 2021; nonché (ii) le Guidelines on sound remuneration policies, pubblicandone una nuova versione a luglio 2021 e prevedendone l'applicazione a decorrere dal 31 dicembre 2021.
Infine, la Banca d'Italia ha recepito la CRD V e i contenuti essenziali delle nuove Guidelines di EBA con il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 pubblicato il 24 novembre 2021.

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

- l'individuazione dei cosiddetti Material Risk Taker, ovvero coloro le cui scelte incidono in modo significativo sul profilo di rischio della banca, ai quali 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, rispetto alla quale, le richiamate disposizioni normative prevedono che:

    a. almeno il 40% deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito (percentuale elevata fino al 60% quando la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato[5]), per un periodo non inferiore a 4 – 5 anni[6];

[5] Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2022-2024, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.
[6] Si precisa che, in conformità alla normativa applicabile, la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni per tutti i Risk Taker Apicali di Gruppo e per i Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity cd. apicali (i.e. i consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, e i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo) appartenenti alle Banche significative ai sensi dell'art. 6(4) RMVU.

b. almeno il 50% deve essere erogata in azioni o strumenti ad esse collegati; l'obbligo di riconoscere almeno detta percentuale in azioni o strumenti collegati si applica sia alla parte della componente variabile differita, sia a quella non differita (cosiddetta upfront)[7];

- la presenza di uno specifico meccanismo di *retention* (pari a 1 anno sia per la componente *upfront* sia per la parte differita) degli strumenti finanziari di cui al punto b.

Si evidenzia pertanto che i Sistemi di Incentivazione proposti risultano qualificabili come piani di compensi basati 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. 114-bis del TUF e 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.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Sistema di Incentivazione Annuale 2022 basato su strumenti finanziari nei termini illustrati.

15 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
il Presidente – Gian Maria Gros-Pietro

[7] Si precisa che, in conformità alla normativa applicabile, per tutti i Risk Taker Apicali del Gruppo più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari.

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 ANNUALE 2022
BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

15 marzo 2022

Premessa

Il Documento Informativo è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informativa sul Sistema di Incentivazione Annuale 2022 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 nei termini previsti presso la sede legale di INTESA SANPAOLO, in Torino, Piazza San Carlo, 156, nonché nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo *www.emarketstorage.com*) e nel sito internet *group.intesasanpaolo.com* (sezione "Governance"/"Assemblea degli Azionisti"), nel quale sono reperibili ulteriori informazioni.
La pubblicazione del Documento Informativo ha formato oggetto di comunicato al mercato.

L'Assemblea ordinaria chiamata a deliberare circa l'approvazione del Sistema è stata convocata per il 29 aprile 2022 (in unica convocazione).

Soggetti destinatari

Il Sistema è rivolto ai Risk Taker[1] che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità"[2], identificati in base alle "Regole per l'individuazione del personale più rilevante" ai sensi di CRD V e dei Regulatory Technical Standards - RTS[3], ai percettori di un importo "particolarmente elevato" [4], nonché al Middle Management e ai Professional non Risk Taker percettori di eventuali bonus di importo superiore sia alla c.d. "soglia di materialità" sia al 100% della retribuzione fissa.
Si precisa che, con riferimento al 2021, sono stati identificati 654 Risk Taker di Gruppo[5], 96 Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti[6] e 476 Risk Taker di Legal Entity, non già ricompresi tra i Risk Taker di Gruppo e dei Gruppi Sub-consolidanti[7].

Per quanto qui di rilievo, tra i Risk Taker di Gruppo, secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni, viene identificato un ulteriore cluster rappresentato dai c.d. "Risk Taker Apicali di Gruppo" (che coincidono con i c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche):

- Consigliere Delegato e CEO;
- Responsabili delle Divisioni di Business Asset Management, Banca dei Territori, Insurance, IMI Corporate & Investment Banking, International Subsidiary Banks e Private Banking) nonché il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI Corporate & Investment Banking;
- Chief Operating Officer, Chief IT, Digital & Innovation Officer, Chief Cost Management Officer, Chief Financial Officer, Chief Lending Officer, Chief Governance Officer, Chief Risk Officer, Chief Compliance Officer, Chief Institutional Affairs & External Communication Officer e Chief Audit Officer;
- Responsabili delle Direzioni Centrali a riporto diretto del Consigliere Delegato;
- Responsabile della Direzione Centrale Amministrazione e Fiscale in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

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

L'indicazione dei destinatari è riportata nella Tabella allegata.

---

[1] Si intendono sia i Risk Taker di Gruppo sia i cosiddetti Risk Taker di Gruppo Sub-consolidante e di Legal Entity in quanto, in ragione dell'attivo di bilancio consolidato del Gruppo, nessuna banca del Gruppo è considerata "di minori dimensioni o complessità operativa".

[2] In particolare:
- per i Risk Taker, in conformità con la normativa applicabile, la soglia di materialità è pari a 50.000€ o un terzo della remunerazione totale salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali;
- per il Middle Management e i Professional, in continuità con le prassi del Gruppo, la soglia di materialità è pari a 80.000€ oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante" salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali.

[3] I Risk Taker sono identificati in conformità con la CRD e il Regolamento (UE) 923/2021 (entrato in vigore a partire dal 14 giugno 2021) che dà concreta attuazione ed integra quanto previsto dalla Direttiva, anche alla luce dell'esperienza applicativa dei criteri di identificazione dei Risk Taker previsti dal previgente Regolamento (UE) 604/2014.

[4] Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2022-2024, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.

[5] Non rientrano tra i Risk Taker di Gruppo destinatari di Sistemi Incentivanti basati su azioni Intesa Sanpaolo:
i. i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo individuati in base a quanto previsto dall'Articolo 92, comma 3) della Direttiva che, alla luce della carica ricoperta, non sono beneficiari di tali Sistemi;
ii. i Risk Taker di Gruppo individuati in VUB (limitatamente a coloro che hanno un contratto locale) in quanto, come previsto dalle disposizioni regolamentari o normative locali, la quota in azioni Intesa Sanpaolo è sostituita dall'assegnazione di strumenti finanziari emessi dalla Società di appartenenza (i.e. Certificati VUB);
iii. i Risk Taker di Gruppo appartenenti alle SGR in quanto, come previsto dalla normativa di settore, la quota in azioni Intesa Sanpaolo è sostituita dall'assegnazione di quote dei fondi gestiti.

[6] Non rientrano tra tali Risk Taker di Gruppo sub-consolidante destinatari di Sistemi Incentivanti basati su azioni Intesa Sanpaolo:
i. i membri non esecutivi dei Supervisory Board / Board of Directors delle Sub-holding individuati in base a quanto previsto dall'Articolo 92, comma 3) della Direttiva che non sono destinatari di Sistemi Incentivanti per la funzione ricoperta nella Sub-holding;
ii. i Risk Taker di Gruppo sub-consolidante identificati in VUB che, parimenti a quanto previsto per i Risk Taker di Gruppo, sono destinatari di strumenti finanziari emessi dalla Società di appartenenza.

[7] Non rientrano tra tali Risk Taker di Legal Entity destinatari di Sistemi Incentivanti basati su azioni Intesa Sanpaolo:
i. i membri non esecutivi dei Supervisory Board / Board of Directors delle Legal Entity individuati in base a quanto previsto dall'Articolo 92, comma 3) della Direttiva che non sono destinatari di Sistemi Incentivanti per la funzione ricoperta nella Legal Entity;
ii. i Risk Taker di Legal Entity identificati in VUB che, parimenti a quanto previsto per i Risk Taker di Gruppo, sono destinatari di strumenti finanziari emessi dalla Società di appartenenza.

Ragioni che motivano l'adozione del piano

Il Sistema ha la finalità di allineare i comportamenti del management e del personale agli interessi di tutti gli Stakeholder, orientandone l'azione al raggiungimento di obiettivi sostenibili di medio-lungo termine, inclusi anche obiettivi di sostenibilità ambientale, culturale e sociale, nel quadro di una prudente assunzione di rischi attuali e prospettici, nonché di contribuire a fare del Gruppo un "Employer of choice" per capacità di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse. Qualora corrisposti in *toto* o in parte in strumenti finanziari, i bonus rinvenienti dal Sistema Incentivante annuale rafforzano l'allineamento tra i comportamenti del Management e gli interessi degli Azionisti, consentendo inoltre la diretta partecipazione dei dirigenti al rischio d'impresa.

L'articolazione del meccanismo incentivante è altresì funzionale al rispetto delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia, allorquando impongono che l'assegnazione di una quota della remunerazione variabile maturata dai Risk Taker avvenga in azioni o in strumenti ad esse collegati.

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

Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

Il Sistema di Incentivazione in proposta è soggetto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il 29 aprile 2022 in unica convocazione, su proposta del Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2022.

In particolare, si precisa che:

- il Consiglio di Amministrazione ha approvato tale Sistema in data 15 marzo 2022 nell'ambito delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Intesa Sanpaolo, su proposta del Comitato Remunerazioni (che ne ha esaminato le caratteristiche e i parametri nel corso delle riunioni intervenute nel periodo tra dicembre 2021 e febbraio 2022);
- il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo nelle date delle riunioni del Comitato Remunerazioni è oscillato da un minimo di € 2,1448 (quotazione del 02/12/2021) a un massimo di € 2,8928 (in data 10/02/2022);
- le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022 di Intesa Sanpaolo sono sottoposte, su proposta del Consiglio di Amministrazione, all'approvazione di codesta Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022.

Tra i potenziali beneficiari del Sistema vi è il CEO in qualità di Direttore Generale di Intesa Sanpaolo. Tutte le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione inerenti al Sistema e alla sua attuazione sono adottate nel rispetto delle previsioni legislative, regolamentari e aziendali in materia di conflitti di interessi.

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

La Struttura del Chief Operating Officer ha il compito di gestire il Sistema supportando il Chief Executive Officer e il Consiglio di Amministrazione 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 per tutti i beneficiari sopra individuati – ad eccezione dei Risk Taker Apicali di Gruppo, dei Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity e dei percettori di una

remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato"[8] indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza – - l'attribuzione di un premio composto per il 50% da una parte cash e per il 50% da azioni ordinarie Intesa Sanpaolo.

In particolare, ai Risk Taker Apicali di Gruppo, di Gruppo Sub-consolidante e di Legal Entity che maturino un premio superiore al 100% della remunerazione fissa e per tutti i percettori di un importo "particolarmente elevato" e superiore al 100% della remunerazione fissa (indipendentemente dal macro segmento di appartenenza), è prevista l'attribuzione di azioni per un controvalore pari al 60% del premio assegnato; per i Risk Taker Apicali di Gruppo, dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity che maturino un premio pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa e per tutti i percettori di un importo "particolarmente elevato" e pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa (indipendentemente dal macro segmento di appartenenza), è prevista l'attribuzione di azioni per un controvalore pari al 55% del premio assegnato.

Il Sistema prevede modalità di corresponsione della remunerazione variabile adottate in tutto il Gruppo Intesa Sanpaolo[9] differenziate per quantità di remunerazione differita e durata del relativo periodo di differimento, in funzione sia del cluster di destinatari sia dell'incidenza della remunerazione variabile su remunerazione fissa (maggiore o pari/inferiore al 100% della remunerazione fissa).
In particolare:

1. Schema 1: per i **Risk Taker Apicali di Gruppo** e **tutti coloro che**, indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza, **maturano una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato»**, nel caso in cui la remunerazione variabile sia **superiore al 100% della retribuzione fissa,** la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) e per il 60% (di cui 20% cash e 40% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (40%)	20%			4%	4%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)	20%	12%	12%	8%	8%	

2. Schema 2: per i **Risk Taker Apicali di Gruppo** e **tutti coloro che**, indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza, **maturano una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato»**, nel caso in cui la remunerazione variabile sia **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa,** la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) e per il 60% (di cui 25% cash e 35% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)	20%	12%	8%	8%	7%	

3. Schema 3: **Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity** (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo), nel caso in cui la remunerazione variabile sia **superiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) e per il 50% (di cui 15% cash e 35% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

[8] Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2022-2024, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 € .
[9] Salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali, ove maggiormente stringenti rispetto a quanto previsto a livello di Gruppo.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (40%)	25%				5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)	25%	10%	10%	10%	5%	

4. Schema 4: **Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity** (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo), nel caso in cui la remunerazione variabile sia **superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) e per il 40% (di cui 15% cash e 25% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (45%)	30%			3%	4%	8%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)	30%	8%	8%	5%	4%	

5. Schema 5: per gli **altri Risk Taker** (eligible al bonus-cap pari al 2:1) che maturano una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) e per il 50% (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 4 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027
CONTANTI (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	25%	12,5%	6,25%	6,25%	

6. Schema 6: per gli **altri Risk Taker** che maturano una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità** ma **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) e per il 40% (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 4 anni..

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026	2027
CONTANTI (50%)	30%		5%	5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	30%	10%	5%	5%	

7. Schema 7: per **il Middle Management e i Professional** che maturano una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa,** la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) e per il 40% (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 3 anni.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2023	2024	2025	2026
CONTANTI (50%)	30%		7%	13%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	30%	13%	7%	

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

In conformità con l'applicabile normativa e con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo, ciascuna quota di premio assegnata tramite azioni sarà soggetta ad un vincolo di indisponibilità (cosiddetto periodo di retention) di 1 anno con riferimento sia alla quota upfront che a quelle differite. Il periodo di retention decorre dalla data di assegnazione della singola quota di premio. Decorso il periodo di *retention*, i beneficiari possono disporre liberamente delle azioni, senza ulteriori vincoli di sorta, fermo restando l'impossibilità di cedere direttamente le stesse a Intesa Sanpaolo o a società appartenenti al relativo Gruppo.

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

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

Alla luce di quanto sopra, le azioni che saranno acquisite su delega assembleare, potranno essere consegnate ai beneficiari a partire dal 2024 (con riferimento alla parte upfront) e sino al 2028 (per l'ultima tranche differita spettante ai Risk Taker Apicali e ai percettori di un importo "particolarmente elevato").

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

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

Come consentito dalle Disposizioni e approvato dalla maggioranza qualificata dell'Assemblea del 27 aprile 2018, i Risk Taker di Gruppo non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo sono soggetti ad un limite massimo alla remunerazione variabile pari al 200% della remunerazione fissa (circa 67% del pay mix retributivo), che include, *inter alia*, il premio assegnato tramite il presente Sistema nonché la quota di competenza dell'anno rinveniente dal Piano Performance Share[10].

Alla luce delle indicazioni dei regolatori, i Risk Taker Apicali di Gruppo e i responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo, ancorché in parte ricompresi tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono soggetti ad un limite massimo alla remunerazione variabile, più contenuto e pari, al massimo, al 33% della remunerazione fissa[11], che include, *inter alia*, il premio assegnato tramite il presente Sistema nonché la quota di competenza dell'anno rinveniente dal Piano Performance Share.

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

[10] Piano Performance Share: piano di incentivazione a lungo termine legato alle performance del Piano d'Impresa 2022-2025 e basato su azioni Intesa Sanpaolo subordinato all'approvazione al successivo punto 3 f) dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2022.

[11] Inclusiva dell'indennità di ruolo che costituisce una componente della remunerazione fissa, erogata con cadenza mensile; non rappresenta base di calcolo a fini del TFR e della previdenza complementare (se il fondo ha come base di calcolo la RAL), ma sull'importo erogato vengono calcolati i contributi INPS.

economico di sintesi, il Risultato Corrente Lordo.

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

I principi di solidità patrimoniale, liquidità e sostenibilità finanziaria sono assicurati, in ottemperanza a quanto richiesto del Regolatore, da condizioni preliminari previste sia a livello di Gruppo sia a livello di Legal Entity come rappresentato dallo schema seguente:

			Gruppo	Legal Entity
Condizione di solidità patrimoniale	Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio ≥	Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo	☑	☑
	Coefficiente di leva finanziaria ≥		☑	* ☑
	Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) ≥	Early Warning previsto dal RAF di Gruppo	☑	* ☑
	Verifica dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza		☑	* ☑
Condizione di liquidità	Net Stable Funding Ratio (NSFR) ≥	Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo	☑	☑
Condizione di sostenibilità	Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo >	Ø	☑	** ☑

*Tali condizioni di attivazione si applicano alle sole Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale
**Tale condizione di attivazione non si applica al *Middle Management* e ai *Professional* con bonus superiore a Euro 80.000

In particolare, si precisa che la verifica delle raccomandazioni sulle distribuzioni (di dividendi) da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza potrebbe comportare un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del bonus pool.

Il mancato raggiungimento anche di una sola delle condizioni sopra descritte comporta la non attivazione dei sistemi incentivanti per il personale del Gruppo[12].

I Risk Taker Apicali sono soggetti a una ulteriore condizione di attivazione:

Condizione di liquidità	Liquidity Coverage Ratio (LCR)	≥	Limiti «hard» previsti dal RAF di Gruppo

I livelli di riferimento delle condizioni di attivazione rappresentati dai limiti fissati nell'ambito del Risk Appetite Framework (RAF) sono più sfidanti dei requisiti minimi obbligatori in ottemperanza al Supervisory Review and Evaluation Process (SREP), al Capital Requirement Regulation (CRR) e Single Resolution Board (SRB) che definiscono i livelli di CET1 e di LCR nonché di Leverage Ratio e di MREL.

L'importo complessivamente spettante è attribuito annualmente, nel rispetto del bonus pool di Gruppo e di Divisione, in base alla valutazione dei risultati della scheda individuale che misura la performance sia su dimensioni quantitative (redditività, crescita, produttività, costo del rischio/sostenibilità) sia qualitative (azioni o progetti strategici e qualità manageriali) e su perimetri differenti (Gruppo/Struttura/Individuo). Tale importo viene definito con modalità di calcolo diverse a seconda del cluster di popolazione. In particolare, tale calcolo è deterministico per i Risk Taker Apicali di Gruppo, si basa sul cosiddetto "ranking" per gli altri Risk Taker di Gruppo ed è collegato alla valutazione dei risultati per i Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity nonché per il Middle Management.

In funzione del segmento di popolazione di appartenenza, sono previsti meccanismi correttivi che agiscono come demoltiplicatori del premio in funzione dei rischi assunti. Si riporta di seguito una tabella di sintesi di tali meccanismi correttivi.

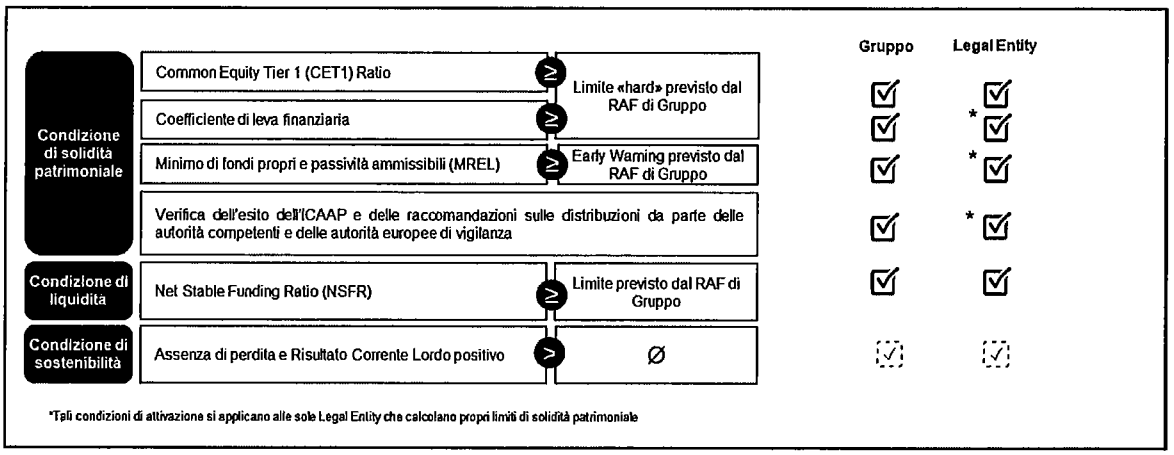
[12] Si precisa che, nel solo caso particolare di non attivazione della condizione di sostenibilità a livello di *Legal Entity*, rimangono *eligible* per i sistemi incentivanti il *Middle Management* e i *Professional* della stessa Legal Entity.

Rischio	Destinatari	Limiti rilevanti e trigger event	% decurtazione premio
Rischio residuo	Risk Taker (RT) e Middle Management (MM)	Rilevazione di rischio residuo a livelli medio alti/alti (Q-factor)	max -20%
Capital Adequacy	RT Apicali di Gruppo di Business e Governance	Mancato raggiungimento del target di CET1 previsto nel RAF di Gruppo	-10%
		Superamento del limite soglia di Early Warning previsto nel RAF di Gruppo	-20%
Stability of profits	RT Apicali di Gruppo non di Business, Responsabili delle Direzioni Centrali a riporto del CEO e Responsabili delle strutture a riporto dei suddetti Soggetti	Mancato raggiungimento di un predeterminato target di contenimento del livello dei costi operativi fissato a budget	max -20%
Rischio di mercato	RT di Gruppo[1] e MM di Business	Relativamente al VAR per la linea del trading: 1. Superamento dei limiti attribuiti alle Strutture tramite drill-down del limite Early Warning del RAF di Gruppo 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo	-15% RT Gruppo identificati per VAR -10% per gli altri RT di Gruppo e per MM
	RT di Gruppo[1] di Business	Relativamente al VAR Held to Collect and Sale (HTCS) 1. Superamento dei limiti attribuiti alle Strutture tramite drill-down del limite Early Warning del RAF di Gruppo 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo	-10%
	RT di Gruppo[1] di Business	Superamento dei limiti relativi alla riserva Accumulated Other Comprehensive Income (AOCI) attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft fissato nel RAF di Gruppo	-20%
Rischio settore pubblico Italia	RT di Gruppo[1] di Business	Superamento dei limiti relativi ai titoli governativi Italia classificati come Held to Collect (HTC) attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft fissato nel RAF di Gruppo	-10%
Rischio di tasso di interesse	RT di Gruppo[1] di Business	Superamento dei limiti consolidati sulla sensitivity del Valore Economico dell'Equity ("ΔEVE") attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft previsto nel RAF di Gruppo	-10%
	RT di Gruppo[1] di Business	Superamento dei limiti del Portafoglio HTCS assegnato alle principali società del Gruppo quale quota parte del suddetto limite consolidato "ΔEVE", attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft previsto nel RAF di Gruppo	-10%
	RT di Gruppo[1] di Business	Superamento dei limiti consolidati sulla sensitivity del margine di interesse (NII), attribuiti alle Strutture interessate tramite drill-down del limite Soft previsto nel RAF di Gruppo	-10%
Rischio condotta	RT e MM	Mancato rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria	-10%

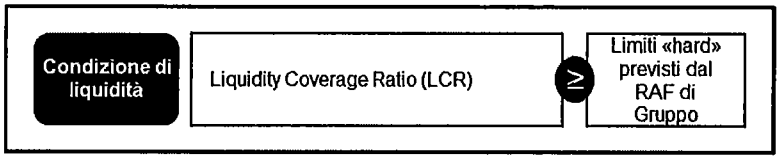
[1] Ivi incluso il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI CIB identificato come Risk Taker Apicale

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

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



In particolare, nel caso in cui non si verifichino singolarmente una delle condizioni di solidità patrimoniale o di liquidità, la quota differita viene azzerata; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di sostenibilità, la quota differita è ridotta del 50%.In modo simmetrico a quanto previsto per l'attivazione del Sistema, per quanto concerne i Risk Taker Apicali, oltre alle suddette condizioni, ne è prevista anche una ulteriore:



Per questa popolazione, nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione relativa al LCR di Gruppo, la quota differita è ridotta del 50%.

Come già accennato in precedenza, l'erogazione degli incentivi promessi, sia con riferimento alla quota upfront, sia a quella differita, siano esse attribuite in forma cash o mediante azioni, rimane subordinata alla verifica circa la sussistenza del rapporto di lavoro con una delle società appartenenti al Gruppo alla data di approvazione del bilancio consolidato riferito all'esercizio precedente l'anno di maturazione dell'incentivo. È 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 ed eventualmente rapportate al periodo di effettiva permanenza in servizio, le somme/azioni maturate in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, cessazione per il raggiungimento dei requisiti pensionabili e altre situazioni assimilabili.

Con riferimento agli oneri attesi in relazione al Sistema, in considerazione dei criteri, dei parametri, delle caratteristiche dello stesso, si stima il seguente costo (comprensivi degli oneri indiretti a carico del datore di lavoro, includendo pertanto anche quanto riferito alla componente cash del premio):

Sistema di Incentivazione	Stima costo
Sistema di Incentivazione 2022	**€ 0[13]- 175 mln**

Le azioni ordinarie Intesa Sanpaolo a servizio del Sistema 2022 saranno acquisite sul mercato telematico azionario (e pertanto senza alcun effetto diluitivo sul capitale) nel rispetto delle deleghe appositamente fornite dall'Assemblea. Si stima che, per il Sistema, il numero massimo di azioni che potranno essere assegnate ai beneficiari sia pari a quello corrispondente a un controvalore massimo onnicomprensivo di Euro 85.000.000 circa[14].

[13] In caso di mancata verifica della condizioni di attivazione.

[14] Si precisa che l'incremento di 30 milioni rispetto al 2021 è collegato all'aumento del numero dei Risk Taker di Gruppo, di Gruppo sub-consolidante e di Legal Entity (conseguente all'entrata in vigore – partire dal 14 giugno 2021 - del Regolamento (UE) 923/2021 che dà concreta attuazione ed integra quanto previsto dalla Direttiva CRD V) nonché all'applicazione ai Risk Taker identificati nei Gruppi Sub-consolidanti e/o nelle Legal Entity dei medesimi schemi di corresponsione già previsti per i Risk Taker di Gruppo (derivante dal superamento della classificazione delle banche per dimensione/complessità operativa e quindi del cosiddetto principio di proporzionalità).

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.) il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo valuterà se sia necessario rettificare il numero delle azioni relativo alle quote (*upfront* o differite). A tal fine si procederà secondo le regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari e, per quanto possibile, uniformandosi alle rettifiche eventualmente disposte da Borsa Italiana.

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

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

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

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

Data: 15/03/2022

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1 – Strumenti finanziari diversi dalle *stock option* – 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 (1)	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di *vesting* (2)
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	313.170	27/04/2017	€ 2,9370	€ 2,7014	Mar.2019 / Giu.2022
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	670.884	27/04/2018	€ 2,2910	€ 3,1530	Mar.2020 / Giu.2023
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	766.795	30/04/2019	€ 2,1290	€ 2,3340	Mar.2021 / Giu.2024
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	587.183	27/04/2020	€ 1,8520	€ 2,1300	Mar.2021 / Giu.2025
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	356.807	28/04/2021	€ 2,3910	€ 2,2243	Mar.2022 / Giu.2026
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	28/04/2021	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	29/04/2022	n.d.	n.d.	Mar.2023 / Giu.2027
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.516.621	27/04/2017	€ 2,9370	€ 2,7014	Mar.2019 / Giu.2022
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	3.867.427	27/04/2018	€ 2,2910	€ 3,1530	Mar.2020 / Giu.2023
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	3.221.936	30/04/2019	€ 2,1290	€ 2,3340	Mar.2021 / Giu.2024
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	2.457.131	27/04/2020	€ 1,8520	€ 2,1300	Mar.2021 / Giu.2025
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.556.894	28/04/2021	€ 2,3910	€ 2,2243	Mar.2022 / Giu.2026
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		28/04/2021	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	29/04/2022	n.d.	n.d.	Mar.2023 / Giu.2027
Altri Risk Takers (b)		27/04/2017	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	4.839.712	27/04/2017	€ 2,9370	€ 2,7014	Mar.2019 / Dic.2021
Altri Risk Takers (b)		27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	6.530.288	27/04/2018	€ 2,2910	€ 3,1530	Mar.2020 / Dic.2022
Altri Risk Takers (b)		30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	9.670.951	30/04/2019	€ 2,1290	€ 2,3340	Mar.2021 / Dic.2023
Altri Risk Takers (b)		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	13.959.821	27/04/2020	€ 1,8520	€ 2,1300	Mar.2021 / Giu.2025
Altri Risk Takers (b)		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	9.213.685	28/04/2021	€ 2,3910	€ 2,2243	Mar.2022 / Giu.2026
Altri Risk Takers (b)		28/04/2021	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	29/04/2022	n.d.	n.d.	Mar.2023 / Giu.2027
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		27/04/2018	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.617.722	27/04/2018	€ 2,2910	€ 3,1530	Mar.2020 / Giu.2021
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		30/04/2019	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	713.345	30/04/2019	€ 2,1290	€ 2,3340	Mar.2021 / Giu.2022
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	1.020.892	27/04/2020	€ 1,8520	€ 2,1300	Mar.2021 / Giu.2025
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti" (c)		27/04/2020	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	8.872.613	28/04/2021	€ 2,3910	€ 2,2243	Mar.2022 / Giu.2026
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		28/04/2021	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	29/04/2022	n.d.	n.d.	Mar.2023 / Giu.2027

(a) I dati fanno riferimento ai soli Dirigenti con Responsabilità Strategiche in essere alla data di riferimento.
(b) Si intendono i Risk Taker di Gruppo.
(c) I dati fanno riferimento anche alle quote residuee in strumenti finanziari rinvenienti da Sistemi Incentivanti dell'ex Gruppo UBI Banca per esercizi precedenti.
(1) Prezzo medio di acquisto delle azioni effettuato a livello complessivo di Gruppo.
(2) Nella colonna è indicato l'intervallo di tempo in cui le azioni potranno essere effettivamente attribuite, eventualmente suddivise in più tranche, ai beneficiari.

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

Data: 15/03/2022

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: [x] del c.d.a. di proposta per l'assemblea [ ] dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data dell'assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di *vesting* (1)
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	n.d	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2024 / Giu.2028
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		n.d	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2024 / Giu.2028
Altri Risk Takers (a)		n.d	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2024 / Giu.2028
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		n.d	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2024 / Giu.2028

(a) Si intendono i Risk Taker di Gruppo e di Legal Entity.
(1) Nella colonna è indicato l'intervallo di tempo in cui le azioni potranno essere effettivamente attribuite, suddivise in più tranche, ai beneficiari.

Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'Assemblea degli Azionisti sull'attività di vigilanza svolta nel 2021

ai sensi dell'art. 153, comma 1, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 23.1, lettera j), dello Statuto

Signori Azionisti,
si rammenta che il modello di amministrazione e controllo monistico adottato da Intesa Sanpaolo S.p.A. (anche "Banca" o "Capogruppo") prevede un Consiglio di Amministrazione ("Consiglio") in cui convergono le funzioni di indirizzo e supervisione strategica, le funzioni di gestione nonché le funzioni di controllo esercitate dal Comitato per il Controllo sulla Gestione ("Comitato" o "Organo di controllo"), nominato dall'Assemblea nell'ambito del Consiglio stesso.
Nei propri ambiti di competenza, il Comitato svolge un ruolo proattivo nei confronti delle Funzioni Aziendali di Controllo ("FAC") e ingaggia un confronto costruttivo con il Management della Banca e del Gruppo Intesa Sanpaolo ("Gruppo"), anche sulla base delle informazioni ricevute nell'ambito di sedute consiliari e ritenute meritevoli di ulteriori approfondimenti. Le attività svolte tengono conto anche delle indicazioni fornite dal Presidente del Comitato nel corso degli incontri periodici tenuti con la Segreteria dedicata, finalizzati a un vicendevole scambio delle informazioni ritenute meritevoli d'attenzione e alla conseguente pianificazione dei lavori del Comitato stesso.
Il Comitato, nell'esercizio delle proprie funzioni e per il migliore svolgimento delle stesse, scambia le informazioni di reciproco interesse e si coordina per lo svolgimento dei rispettivi compiti con il Comitato Rischi, costituito dal Consiglio al proprio interno, e con l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001. Un componente del Comitato interviene di norma alle sedute del Comitato Rischi, riferendo poi all'Organo di controllo.
Ai sensi dell'art. 153, comma 1, del D. Lgs. 58/1998 ("TUF"), il Comitato è tenuto a riferire all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio sull'attività di vigilanza svolta e sulle omissioni e sui fatti censurabili rilevati. Detto adempimento è previsto anche dall'art. 23.1, lettera j), dello Statuto della Banca. Lo svolgimento della Relazione tiene conto delle raccomandazioni della Consob in materia e, in particolare, della Comunicazione n. 1025564 del 6 aprile 2001 e successivi aggiornamenti, i cui riferimenti trovano nel testo il consueto richiamo esplicito.

Nel 2021 si sono tenute:
- n. 25 riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- n. 46 riunioni del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

10) Riunioni

Il Comitato è stato altresì invitato in 13 occasioni a partecipare alle riunioni del Comitato Rischi principalmente nell'ambito degli incontri - con il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ("Dirigente Preposto") e con la società di revisione legale dei conti EY ("Società di Revisione" o "EY") - relativi alla redazione del bilancio e delle relazioni finanziarie periodiche nonché delle sedute - alla presenza delle strutture del Chief Financial Officer - relative alla predisposizione della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria ("DCNF").

16) Incontri con la Società di Revisione

Nel corso del 2021, in relazione alla situazione emergenziale correlata al COVID-19 e in linea con quanto accaduto nello scorso esercizio, i componenti del Comitato hanno partecipato alle riunioni in collegamento da remoto. Questo non ha impattato sulle attività del Comitato, anche grazie ai processi e agli strumenti informatici predisposti dal Gruppo.

1. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'OSSERVANZA DELLA LEGGE E DELL'ATTO COSTITUTIVO

Evoluzioni normative

Il Comitato ha esaminato - per quanto di competenza, anche in virtù dell'evoluzione delle Disposizioni di Vigilanza e più in generale della normativa esterna - le proposte di aggiornamento dei seguenti corpi normativi interni:

- Compliance Rulebook;
- Regole di Gruppo per la gestione dei conflitti di interesse;
- Regole in materia di operatività con soggetti attivi nel settore dei materiali di armamento;
- Regole per la prestazione del servizio di consulenza e degli altri servizi di investimento;
- Regole per la commercializzazione dei prodotti finanziari derivati OTC su tassi d'interesse, cambi e commodity riferite alla Divisione Banca dei Territori;
- Regole per la commercializzazione dei prodotti finanziari derivati OTC su tassi d'interesse, cambi, commodity, crediti e indici riferite alla Divisione IMI Corporate & Investment Banking;
- Regole di Gruppo per le operazioni personali;

9) Pareri

- Regolamento di Gruppo per la gestione delle operazioni con Parti Correlate di Intesa Sanpaolo, Soggetti Collegati del Gruppo e Soggetti rilevanti ex art. 136 TUB ("Regolamento OPC"), anche al fine di rilasciare il richiesto parere;

9) Pareri

- Regolamento del Sistema dei Controlli Interni Integrato, anche esprimendo il proprio parere ove richiesto;
- Regolamento del Comitato Coordinamento Controlli, Operational e Reputational Risk;
- Linee Guida per il governo dell'Informativa di carattere finanziario al mercato (Bilancio e Pillar 3);
- Linee Guida di Gruppo per la gestione dei reclami, degli esposti ad Autorità di Vigilanza e dei ricorsi ad Organismi di risoluzione alternativa delle controversie;
- Regole in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari – Correttezza delle relazioni tra Banca e clienti;
- Linee Guida di Compliance di Gruppo;
- Linee Guida per la valutazione delle Poste Patrimoniali di Bilancio;
- Regole in materia di Business Model.

Il Comitato ha esaminato la proposta d'adozione dei seguenti corpi normativi interni:
- Regole di Gruppo sui disconoscimenti di operazioni di pagamento non autorizzate;
- Regole sulla distribuzione di prodotti di previdenza complementare;
- Linee Guida di governo per la predisposizione del Segment Reporting e Regole di allocazione per il Segment Reporting.

Il Comitato è stato inoltre informato dell'avvenuta pubblicazione delle Regole relative agli strumenti derivati ed alla prestazione del servizio di compensazione in ambito EMIR e MIFID II/MiFIR, redatte dall'Area di Governo del Chief Compliance Officer.

Il Comitato ha altresì approvato le modifiche del proprio Regolamento, dopo aver condiviso con le competenti strutture della Banca le possibili variazioni da apportare e aver sottoposto il testo revisionato all'esame e parere del Consiglio di Amministrazione.
Le principali modifiche apportate hanno riguardato (i) la possibilità che sia nominato quale componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione un componente del Comitato Rischi o del Comitato per Operazioni con Parti Correlate, ferma restando la previsione che in tal caso venga assicurata l'indipendenza e l'autonomia di giudizio e che si tenga conto delle diverse funzioni che fanno capo a ciascun Comitato, nonché (ii) l'attribuzione in esclusiva al Comitato per il Controllo sulla Gestione – a decorrere dalla data di rinnovo degli Organi – delle attività da svolgere in materia di informativa finanziaria, finora demandate al Comitato Rischi, alla luce delle recenti modifiche apportate alle disposizioni di vigilanza.

Il Comitato ha infine esaminato il Documento Descrittivo di Intesa Sanpaolo e della ex UBI Banca riferito al 2020 – ove sono indicati i presidi adottati dalle Banche in merito alle modalità di deposito e di sub-deposito degli strumenti finanziari e del denaro di pertinenza della clientela, in ottemperanza alle previsioni normative del TUF – ricevendo altresì le attestazioni finali rilasciate da KMPG ai sensi dello standard di certificazione ISAE 3000 Revised.

Rapporti con le Autorità di Vigilanza

Il Comitato viene puntualmente informato, a cura della Segreteria ad esso dedicata, in merito alle principali comunicazioni indirizzate alla Banca da parte delle Autorità di Vigilanza italiane ed europee riferibili alle materie di sua competenza, con particolare attenzione al sistema dei controlli.

Quanto ai rapporti con la Banca Centrale Europea ("BCE"), il Comitato ha, tra le altre cose, ricevuto aggiornamenti periodici in merito all'andamento dei Supervisory Plan delle On-site Inspection, delle Thematic Review e dei Deep Dive della stessa Autorità, nonché alla predisposizione e all'avanzamento dei relativi piani di rimedio. In particolare, il Comitato ha ricevuto le previste informative e i conseguenti

aggiornamenti in merito alle ispezioni a tema "Internal Governance – Compliance Function" e "ICAAP Management".
Il Comitato ha inoltre ricevuto un'informativa in merito al completamento degli interventi correttivi definiti in relazione a un obligation contenuta nel provvedimento autorizzativo della BCE relativo alla richiesta di adozione di modifiche sostanziali nei sistemi interni di misurazione del rischio di credito per il segmento SME retail, nonché i risultati delle analisi condotte in merito dalla Direzione Centrale Convalida Interna e Controlli e dalla funzione Internal Audit.
Il Comitato ha infine esaminato, su propria richiesta, l'action plan predisposto a fronte dell'assessment condotto dal Joint Supervisory Team sul framework predisposto dalla Banca in applicazione del principio contabile IFRS 9.

Con riferimento ai rapporti con la Banca d'Italia, il Comitato ha esaminato in particolare:

- il riscontro alla lettera dell'Autorità di Vigilanza in merito ai c.d. "prestiti finalizzati", unitamente alle considerazioni delle funzioni di Compliance e di Internal Audit, anche al fine di esprimere le proprie valutazioni da indirizzare all'Autorità;
- alcune lettere della Banca d'Italia aventi ad oggetto l'applicazione di sanzioni per inadempienza alle norme relative all'utilizzo delle attività conferite a garanzia delle operazioni di credito con l'Eurosistema, ricevendo rassicurazioni in merito alla marginalità degli errori rilevati e all'avvio delle azioni utili a una loro risoluzione;
- il riscontro alla lettera redatta dall'Autorità a esito degli accertamenti ispettivi condotti su Fideuram-Intesa Sanpaolo Private Banking Asset Management SGR e il conseguente piano di rimedio predisposto per far fronte alle criticità rilevate;
- il riscontro fornito alla richiesta della Banca d'Italia in merito (i) allo stato di avanzamento del Progetto ENIF ("ENabling Integrated Financial crime fight"), ii) alla conclusione delle attività poste in essere nell'ambito dell'integrazione con la ex UBI Banca, (iii) al rafforzamento dello scambio informativo infragruppo e alle aree di miglioramento in ambito di quality assurance in esito agli accertamenti ispettivi condotti nel 2020 dall'Unità di Informativa Finanziaria ("UIF") e (iv) al rafforzamento dei presidi antiriciclaggio sulla rete estera;
- l'informativa in merito all'avvio di un accertamento ispettivo volto a verificare il rispetto della disciplina di trasparenza in materia di conti di pagamento offerti ai consumatori;
- il riscontro redatto dalla funzione Internal Audit contenente gli esiti dell'investigation condotta - con il supporto della Direzione Anti Financial Crime - sulla correttezza del processo di adeguata verifica nell'erogazione, a talune società clienti, di finanziamenti riconducibili all'emergenza pandemica;
- a seguito di Comunicazione dell'Autorità di Vigilanza, che teneva conto dell'opinion pubblicata dall'European Banking Authority ("EBA") in materia, gli esiti delle analisi condotte dalla funzione di Compliance sull'eventuale presenza di ostacoli alla fornitura di servizi di pagamento offerti dalle terze parti.

Il Comitato ha costantemente monitorato, su propria richiesta, l'avanzamento del procedimento aperto dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ("AGCM") nei confronti di Intesa Sanpaolo RBM Salute (già RBM Assicurazione Salute) e del fornitore Previmedical per presunte pratiche commerciali scorrette nell'offerta di servizi assicurativi nonché lo stato di avanzamento del piano di rimedio definito anche a seguito delle interlocuzioni avute con l'IVASS. Si rimanda alle pagine successive per maggiori dettagli in merito.

Quanto ai rapporti con la Consob, il Comitato ha esaminato gli esiti preliminari delle attività ispettive condotte su Fideuram-Intesa Sanpaolo Private Banking con riferimento (i) allo stato di adeguamento della MiFID II; (ii) ai controlli interni svolti sull'attività dei consulenti finanziari; (iii) alla segnalazione di operazioni sospette di costituire abusi di mercato.

Il Comitato ha ricevuto, su propria richiesta e fino al loro completamento, informazioni sullo stato di avanzamento delle azioni di rimedio definite a fronte degli esiti dei soprammenzionati accertamenti ispettivi condotti nel 2020 dall'UIF presso Intesa Sanpaolo, Fideuram-Intesa Sanpaolo Private Banking, Intesa Sanpaolo Private Banking e Banca 5, unitamente a un approfondimento sulle singole posizioni oggetto di contestazione.

Con riferimento ai rapporti intercorsi con Autorità di Vigilanza estere, il Comitato ha:

- esaminato gli esiti della consueta ispezione annuale condotta dalla Federal Reserve ("FED") e dal New York State Department of Financial Services ("NYSDFS") con particolare focus sui presidi anti financial crime della filiale di New York, sui quali le Autorità hanno confermato il livello di adeguatezza e il pieno rispetto degli impegni assunti con le Autorità medesime, nonché il riscontro redatto dalle competenti

funzioni aziendali. In tale ambito, il Comitato è stato informato della formale chiusura da parte delle Autorità statunitensi del Written Agreement sottoscritto dalla Banca nel 2007;
- esaminato gli esiti dell'ispezione condotta dalla National Future Association sulla Banca in qualità di Swap Dealer registrato presso tale Associazione, nonché i contenuti del riscontro al report conclusivo dell'Autorità;
- ricevuto un'informativa relativa agli esiti degli accertamenti condotti dalla Financial Industry Regulatory Authority nei confronti di Intesa Sanpaolo IMI SEC (US broker-dealer);
- esaminato gli esiti dell'ispezione condotta dalla Federal Banking Agency sulla Controllata Intesa Sanpaolo Bank d.d. Bosna i Hercegovina, approfondendo il piano di rimedio individuato per risolvere le aree di miglioramento registrate;
- monitorato l'avanzamento del piano d'azione predisposto per indirizzare i rilievi sollevati dall'Autorità di vigilanza tedesca BaFin in merito ai presidi anti financial crime della filiale di Francoforte;
- analizzato il report finale predisposto dalla Croatian National Bank a esito dell'ispezione condotta sui presidi antiriciclaggio di Privredna Banka Zagreb, esaminando altresì il piano di rimedio presentato dalla Controllata all'Autorità.

Autovalutazione e verifica dei requisiti

Come previsto dalla normativa interna, il Comitato ha rinnovato la consueta autovalutazione annuale sulla propria composizione e sul proprio funzionamento, con processo distinto rispetto a quello effettuato dal Consiglio. Come noto, tale esercizio è finalizzato anche a valutare il corretto ed efficace svolgimento delle funzioni affidate al Comitato in qualità di Organo di controllo della Banca secondo criteri e modalità coerenti con le proprie caratteristiche.
Anche per l'esercizio 2021, in continuità con l'esercizio precedente e con quanto effettuato dal Consiglio, il Comitato si è avvalso dell'istruttoria svolta da un consulente esterno indipendente.
I risultati quali-quantitativi hanno confermato l'adeguatezza del Comitato e la relativa compliance complessiva con le previsioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate ("Codice di Corporate Governance"), con le linee guida dell'EBA, con quanto previsto dalla Circolare 285/2013 di Banca d'Italia e con le best practice. Al termine del processo, in data 16 dicembre 2021, il Comitato ha espresso una valutazione di adeguatezza relativamente alla propria dimensione, alla propria composizione e al proprio funzionamento.
Inoltre, in sede consiliare, il Comitato ha approvato per quanto di competenza – in vista del rinnovo degli Organi – un documento contenente gli Orientamenti che il Consiglio ha messo a disposizione degli Azionisti al fine di favorire il percorso di definizione delle migliori proposte per l'identificazione dei candidati alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione e di componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione.
Il Comitato ha dunque approfondito la procedura prevista per la verifica delle liste dei candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione predisposte in vista dell'Assemblea degli azionisti.

In conformità con quanto richiesto dalla normativa interna, che recepisce le linee guida emanate in materia dall'EBA e dall'European Securities and Markets Authority ("ESMA") in attuazione dei principi stabiliti nella Direttiva UE 36/2013 ("CRD IV"), in data 10 febbraio 2022, il Comitato ha verificato il permanere dei requisiti richiesti in capo a ciascuno dei propri esponenti, ivi inclusa l'insussistenza di rapporti finanziari significativi con le società del Gruppo nonché il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi ai fini della verifica dell'indipendenza in coerenza con quanto stabilito dal Regolamento adottato in materia dal Consiglio.
Come previsto dal Codice di Corporate Governance, i componenti del Comitato hanno verificato la corretta applicazione dei criteri e delle procedure di accertamento adottati dal Consiglio per valutare l'indipendenza dei propri membri.

Nel corso del 2021 il Comitato ha inoltre verificato il permanere dei requisiti di idoneità dei propri componenti a seguito dell'assunzione di nuovi incarichi in altri Gruppi societari da parte degli stessi.

Istanze

5) Denunce

Con riferimento a una denuncia ex art. 2408 c.c. presentata da un socio in merito al soprammenzionato procedimento aperto dall'AGCM nei confronti di Intesa Sanpaolo RBM Salute, le verifiche condotte hanno evidenziato come i processi e i presidi che, a seguito dell'acquisizione della Società da parte di Intesa Sanpaolo Vita nel maggio 2020, sono stati implementati ovvero sono in progressiva implementazione - anche al fine di renderli aderenti agli standard qualitativi del Gruppo - siano tali da garantire la tutela degli assicurati, indirizzando pertanto in modo appropriato le doglianze per condotte scorrette, con benefici incrementali e progressivi nel tempo.
Per tal motivo, il Comitato ha valutato di non dover assumere iniziative in ordine ai fatti denunciati, prendendo altresì atto che il provvedimento dell'Autorità è stato impugnato dinanzi al TAR.

Nel corso del 2021 sono pervenuti 4 esposti indirizzati dalla clientela all'Organo di controllo riconducibili all'attività della Banca. Il Comitato ha chiesto alle funzioni competenti di effettuare le opportune verifiche in merito, che hanno evidenziato una situazione di sostanziale regolarità delle procedure agite suggerendo taluni ulteriori ambiti di miglioramento.

6) Esposti

2. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SUL RISPETTO DEI PRINCIPI DI CORRETTA AMMINISTRAZIONE

Il Comitato ha vigilato sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, effettuando incontri periodici con i responsabili delle FAC, delle Aree di Governo e delle Divisioni del Gruppo nonché con il Dirigente Preposto e con la Società di Revisione, anche al fine di verificare che le scelte gestionali siano fondate su di un adeguato impianto di flussi informativi agli Organi e che i processi decisionali tengano conto della rischiosità e degli effetti delle scelte di gestione adottate.
Il Comitato ha constatato che i flussi tra le strutture aziendali e il Consigliere Delegato e CEO, nonché tra questi e il Consiglio, sono continui. Lo scambio di informazioni tra il Comitato e il Consigliere Delegato e CEO è arricchito da incontri periodici, prevalentemente focalizzati sull'andamento della gestione della Banca e del Gruppo, sulla funzionalità ed efficacia del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi nonché sulle raccomandazioni a tal proposito formulate dal Comitato stesso nell'ambito delle proprie relazioni trimestrali al Consiglio.

11) Principi di corretta amministrazione

Il Comitato ha svolto l'attività di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni in materia di adempimenti previsti per le operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Banca o dalle società controllate, riscontrando come le stesse fossero conformi alla legge e allo Statuto e non fossero manifestamente imprudenti, azzardate, in conflitto di interessi, in contrasto con le delibere assunte dall'Assemblea o tali da compromettere l'integrità del patrimonio sociale. Le informative ai sensi dell'art. 150, comma 1 e 2, del TUF, sono rese sia nell'ambito dell'informativa del Dirigente Preposto sulle modalità di predisposizione dei bilanci sia in occasione dei periodici incontri con il Consigliere Delegato e CEO.
Il Comitato ha ricevuto la periodica informativa ai sensi della normativa interna in tema di governo delle Operazioni di Maggior Rilievo ("OMR"), ovvero transazioni che comportano una potenziale variazione significativa del profilo di rischio complessivo definito nel Risk Appetite Framework ("RAF").
Ai sensi del Regolamento OPC, il Comitato ha ricevuto la rendicontazione trimestrale afferente alle operazioni con parti correlate e soggetti collegati, inclusiva della valutazione della significatività delle relazioni finanziarie ai fini del requisito di indipendenza degli Amministratori. In tali occasioni, il Comitato ha ricevuto la rendicontazione in merito agli interessi dichiarati dagli Amministratori nel compimento di determinate operazioni ai sensi dell'art. 2391 c.c..
Infine, il Comitato ha vigilato sull'attuazione e sul governo del Codice Etico di Gruppo, che autodisciplina l'integrazione di considerazioni sociali e ambientali nei processi, nelle prassi e nelle decisioni aziendali.

1) Operazioni di maggiore rilievo

Alla luce di quanto sopra, non sono state riscontrate operazioni atipiche e/o inusuali - né con terzi né con parti correlate o infragruppo - da intendersi quali operazioni suscettibili di dar luogo a dubbi in ordine alla correttezza/completezza dell'informazione in bilancio, ai conflitti d'interesse, alla salvaguardia del patrimonio aziendale, alla tutela degli azionisti di minoranza. Parimenti, non sono state riscontrate irregolarità gestionali e anomalie andamentali.

2) Operazioni atipiche e/o inusuali

Nelle relazioni sull'andamento della gestione e nelle note integrative al progetto di bilancio di esercizio di Intesa Sanpaolo S.p.A. al 31 dicembre 2021 e al bilancio consolidato del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2021 (insieme "Bilancio 2021"), sono stati adeguatamente segnalati e illustrati rispettivamente gli eventi significativi e le principali operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza (anche infragruppo) e le altre operazioni significative realizzate nel rispetto del Regolamento OPC.

3) Adeguatezza delle informazioni

3. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULLE MODALITÀ DI CONCRETA ATTUAZIONE DELLE REGOLE DI GOVERNO SOCIETARIO PREVISTE DAL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE

Il Comitato ha esaminato la Relazione su Governo Societario e Assetti Proprietari ("Relazione sul Governo Societario") per il 2021, poi approvata dal Consiglio in data 1° marzo 2022, con particolare riferimento alle informazioni afferenti alle principali caratteristiche dei sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno che riguardano il processo di informativa finanziaria.
In tale ambito, il Comitato ha preso favorevolmente atto che la Relazione è stata redatta tenendo conto delle Raccomandazioni per il 2022 indirizzate dal Presidente del Comitato italiano per la Corporate Governance a tutti i Presidenti degli Organi amministrativi delle società quotate italiane, le cui evidenze pongono il

17) Adesione Codice di Corporate Governance

governo societario della Banca a un livello di generale adeguatezza, e delle recenti modifiche apportate al Codice di Corporate Governance.
La Relazione sul Governo Societario, cui si rinvia per maggiori dettagli, illustra tra l'altro il modello di amministrazione e controllo di Intesa Sanpaolo e fornisce una completa informativa delle modalità secondo le quali la Banca ha adottato e attuato le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

4. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'ADEGUATEZZA, EFFICIENZA E FUNZIONALITÀ DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

12) Struttura organizzativa

Il Comitato ha effettuato la consueta ricognizione della struttura organizzativa delle FAC e delle principali Divisioni del Gruppo, prestando attenzione all'adeguatezza dei meccanismi di presidio dei rischi e alle procedure a supporto dell'attività svolta.
Nel corso del 2021, il Comitato ha incontrato su propria richiesta, anche alla presenza del Chief Audit Officer:

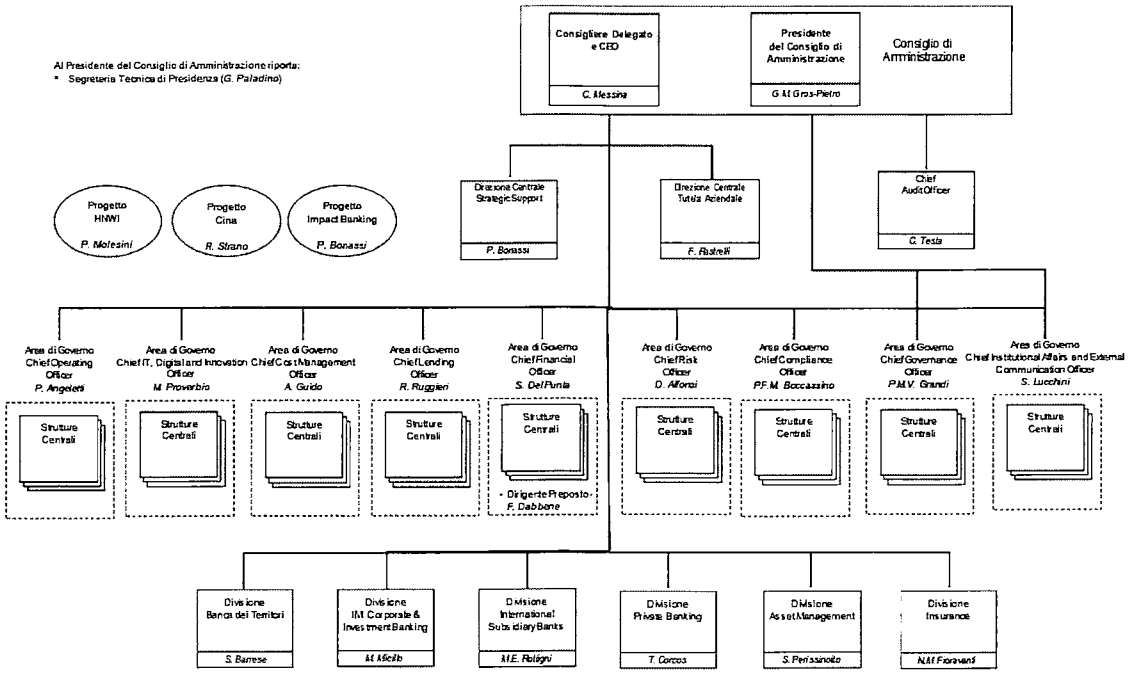
- il responsabile della Divisione International Subsidiary Banks e il Chief IT, Digital & Innovation Officer, per ricevere un'informativa in merito ai seguenti argomenti: i) Stato di avanzamento delle attività per la costituzione della nuova società di servizi IT delle Banche Estere, International Value Services; ii) Outsourcing a Mercury Processing Services International – stato di avanzamento del Piano di remediation; iii) Stato degli interventi di Cybersecurity sulle Banche Estere; iv) Stato di avanzamento lavori del Progetto Horus;
- il responsabile della Direzione Centrale Group Supervisory Strategic Steering per avere un'informativa in merito (i) all'organigramma e al dimensionamento della Direzione, (ii) all'evoluzione dell'attività di supervisione affidata alla stessa, (iii) ai risultati della Supervisory Survey condotta all'interno della Direzione, nonché (iv) agli esiti delle verifiche di Audit condotte sul funzionamento della Direzione, che hanno fatto emergere un livello di rischio residuo "irrilevante";
- il responsabile della Direzione Amministrazione e Fiscale per approfondire gli aspetti di carattere organizzativo e di processo sottesi alle attività di indirizzo e coordinamento esercitate dalla funzione di Governo Amministrativo Finanziario nei confronti delle società controllate, ai fini dell'informativa finanziaria.

Per quanto riguarda le valutazioni svolte dal Comitato sull'adeguatezza delle FAC, si rimanda al capitolo riportato più nel seguito della presente relazione.

Il Comitato ha proseguito nel monitoraggio - su propria richiesta e per quanto di competenza - dell'avanzamento delle attività previste dai diversi cantieri aperti nell'ambito del processo di integrazione della ex UBI Banca in Intesa Sanpaolo. In particolare, il Comitato ha:

- incontrato in diverse occasioni il Chief Audit Officer, per esaminare gli esiti delle verifiche svolte sul complessivo Programma di Integrazione e, più in particolare, sul processo di integrazione organizzativa e informatica della ex UBI Banca nonché sul processo di integrazione delle società controllate dell'ex Gruppo UBI all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo;
- approfondito con il Chief IT, Digital & Innovation Officer – alla presenza del Chief Audit Officer e delle competenti strutture del Chief Operating Officer – il complessivo Processo di integrazione e migrazione sul sistema target di Intesa Sanpaolo delle piattaforme IT utilizzate dall'ex Gruppo UBI Banca;
- esaminato l'evoluzione organizzativa della Direzione Centrale Amministrazione e Fiscale, anche alla luce dell'integrazione.

Nel rinviare alla Relazione sul Governo Societario per un maggior dettaglio circa la struttura organizzativa e operativa del Gruppo, di seguito si rappresenta l'organigramma della Banca alla data odierna.



5. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'ADEGUATEZZA, EFFICIENZA E FUNZIONALITÀ DEL SISTEMA AMMINISTRATIVO CONTABILE

Il Comitato - anche in qualità di Comitato per il controllo interno e la revisione contabile ai sensi dell'art. 19, comma 2, lettera c), del D. Lgs. 39/2010 - ha esaminato l'informativa periodica in merito alle attività svolte e alle azioni correttive predisposte dal Dirigente Preposto a supporto delle attestazioni di legge e ha approfondito cause e rimedi delle eventuali lacune degli assetti contabili.
La funzione di Governo Amministrativo Finanziario ("GAF") ha illustrato le relazioni semestrali sulle attività di governo e controllo svolte sul sistema dei controlli interni rilevanti per l'informativa finanziaria, con i relativi Tableau de Bord ("TdB") che riassumono i principali punti di attenzione e l'avanzamento delle relative azioni di mitigazione, la relazione sulle attività svolte nel 2021 dalla funzione Presidio Valutazione Poste Patrimoniali, nonché il piano delle attività per l'esercizio 2022.
Considerate le attività di governo e controllo svolte nell'esercizio 2021 nonché il contenuto livello di rischio residuo, la GAF ha espresso un giudizio positivo - pur in presenza di aree di ulteriore miglioramento per le quali sono in corso interventi di mitigazione - sui requisiti di legge dell'informativa di bilancio, consentendo al Consigliere Delegato e CEO e al Dirigente Preposto di rilasciare le attestazioni previste dall'art. 154-bis del TUF alla relazione semestrale consolidata al 30 giugno 2021, ai risultati consolidati al 31 dicembre 2021 inviati a fini segnaletici alle competenti Autorità nonché al Bilancio 2021.
Il Comitato ha incontrato, alla presenza del Chief Audit Officer, il Chief Financial Officer e il Chief Cost Management Officer per un overview del Modello di governo della spesa e della tariffazione interna attualmente adottato dal Gruppo e sulle iniziative in via d'adozione, tra le quali rileva il trasferimento dei costi dal Corporate Center alle Business Units.
Il Comitato - dopo aver ricevuto un aggiornamento semestrale al 30 giugno - ha esaminato la Relazione sull'attività di presidio del rischio fiscale svolta nel 2021 dalla Banca, così come previsto dal regime di adempimento collaborativo, e il piano delle attività previsto per il 2022.
Il Comitato ha inoltre rilasciato parere favorevole in ordine alla proposta di conferimento di un incarico di revisione a EY riguardante il self assessment – richiesto dalla BCE nell'ambito della SREP Letter 2020 – sull'adeguatezza dei controlli nel processo di elaborazione del bilancio separato e consolidato e del Segment Reporting. *9) Pareri*
Ad esito dell'assessment, il Comitato ha preso atto del giudizio di sintesi, che conferma come il Gruppo sia dotato di un adeguato modello di governance e operativo dei processi di formazione del Bilancio e dell'informativa gestionale, pur in presenza di taluni marginali ambiti di miglioramento.
Il Comitato ha successivamente ricevuto, come da propria richiesta, il primo stato di avanzamento lavori delle azioni di rimedio avviate per il superamento dei citati ambiti di miglioramento nonché gli esiti del monitoraggio svolto su tali azioni dalla funzione Internal Audit, dai quali emerge come le attività procedano in linea con la pianificazione prevista.

16) Incontri con la Società di Revisione

Il Comitato, insieme al Dirigente Preposto, ha incontrato la Società di Revisione - anche ai sensi dell'art. 150, comma 3 e 5, del TUF - per esaminare il piano di revisione e le attività in corso di svolgimento per la formulazione del giudizio in merito al Bilancio 2021. Il Comitato, su propria richiesta, ha incontrato inoltre la Società di Revisione in una seconda occasione per ricevere un aggiornamento in merito alle attività in corso di svolgimento.
Al fine di contribuire alla valutazione sul corretto utilizzo dei principi contabili e sull'adeguatezza dell'informativa al pubblico, il Comitato ha partecipato alle riunioni del Comitato Rischi con il Dirigente Preposto e la Società di Revisione per l'esame delle modalità di predisposizione del resoconto consolidato intermedio al 31 marzo 2021 e al 30 settembre 2021, della relazione semestrale consolidata al 30 giugno 2021 nonché del Bilancio 2021. Il Comitato ha approfondito in particolare l'evoluzione del credito deteriorato e i risultati conseguiti nell'applicazione dei criteri e delle procedure di classificazione, valutazione e gestione delle esposizioni deteriorate. Inoltre, il Comitato ha approfondito gli aspetti connessi all'applicazione da parte di Intesa Sanpaolo, a partire dal Bilancio 2021 e in conformità con l'attuale contesto normativo, del nuovo formato elettronico di comunicazione (ESEF).
Nell'ambito dei succitati incontri è stato anche esaminato il processo di predisposizione del Pillar 3 e della DCNF, in merito alla quale il Comitato ha verificato l'osservanza delle disposizioni di cui al D. Lgs. 254/2016. Tali documenti sono stati approvati dal Consiglio del 15 marzo 2022.

Il bilancio di esercizio della Banca e il bilancio consolidato del Gruppo, in applicazione del D. Lgs. 38/2005, sono redatti secondo i principi contabili IAS/IFRS emanati dall'International Accounting Standards Board e le relative interpretazioni dell'International Financial Reporting Interpretations Committee, omologati dalla Commissione Europea, come stabilito dal Regolamento Comunitario 1606/2002. Tali documenti sono predisposti sulla base delle istruzioni emanate dalla Banca d'Italia con la Circolare 262/2005 e con i successivi aggiornamenti.
Il progetto di bilancio di esercizio di Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2021 e il bilancio consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2021 sono stati approvati dal Consiglio in data 1° marzo 2022.
L'informativa al pubblico, secondo le previsioni indicate dalla normativa di vigilanza prudenziale, è stata resa attraverso il sito Internet della Banca entro i termini previsti per la pubblicazione dei bilanci.

4) Relazioni della Società di Revisione

In data 22 marzo 2022 la Società di Revisione ha rilasciato, ai sensi dell'art.14 del D. Lgs. 39/2010 e dell'art. 10 del Regolamento UE 537/2014, le relazioni sulla revisione contabile del bilancio d'esercizio di Intesa Sanpaolo S.p.A. e sul bilancio consolidato del Gruppo Intesa Sanpaolo chiusi al 31 dicembre 2021. In particolare, la Società di Revisione ha:

- rilasciato un giudizio dal quale risulta che tali bilanci forniscono una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria di Intesa Sanpaolo e del Gruppo, del risultato economico e dei flussi di cassa per l'esercizio chiuso a tale data;
- presentato gli aspetti chiave della revisione contabile che, secondo il proprio giudizio professionale, sono maggiormente significativi e che concorrono alla formazione del giudizio complessivo sui bilanci;
- attestato che le relazioni sulla gestione e alcune specifiche informazioni contenute nella Relazione sul Governo Societario sono coerenti con i bilanci cui si riferiscono e sono redatte in conformità alle norme di legge;
- dichiarato di non avere nulla da riportare ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 39/2010, sulla base delle conoscenze e della comprensione dell'impresa e del relativo contesto acquisite nel corso dell'attività di revisione;
- verificato l'avvenuta approvazione da parte degli Amministratori della DCNF ai sensi dell'art. 4 del Regolamento Consob di attuazione del D. Lgs. 254/2016.

16) Incontri con la Società di Revisione

Sempre in data 22 marzo 2022 la Società di Revisione ha rilasciato al Comitato la relazione aggiuntiva prevista dall'art. 11 del Regolamento UE 537/2014, dalla quale risulta che non sono emerse carenze significative nel sistema di controllo interno per l'informativa finanziaria e/o nel sistema contabile meritevoli di essere portate all'attenzione dei responsabili delle attività di governance.
Unitamente a tale relazione, è stata emessa la conferma annuale dell'indipendenza ai sensi dell'art. 6, paragrafo 2, lettera a), del Regolamento UE 537/2014 e del paragrafo 17 del principio di revisione internazionale (ISA Italia) 260.

14) Adeguatezza del sistema contabile

Alla luce di quanto sopra, il Comitato ha motivo di ritenere che il sistema amministrativo contabile della Banca e del Gruppo sia in grado di assicurare una corretta rappresentazione degli accadimenti gestionali e che non vi siano carenze significative nel sistema di controllo interno in relazione al processo di informativa finanziaria. Il Comitato ha inoltre riscontrato l'effettiva applicazione delle procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio e di ogni altra comunicazione di carattere finanziario.

6. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SUL PROCESSO DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI E SULL'INDIPENDENZA DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

Intesa Sanpaolo ha adottato uno specifico Regolamento di Gruppo per il governo degli incarichi a società di revisione legale e loro reti. Tra i principi fissati da tale Regolamento - applicati salvo diversa disposizione di legge o altra normativa obbligatoria - meritano di essere ricordati: quello del Revisore Unico per il Gruppo; quello dell'omogeneità degli incarichi con quanto indicato da Capogruppo; quello dell'allineamento della durata dell'incarico di revisione legale.
Il Regolamento prevede inoltre specifici processi di autorizzazione preventiva, monitoraggio e reporting periodico al Comitato per il Controllo sulla Gestione, volti a presidiare l'indipendenza della società di revisione legale. Agli effetti di tale monitoraggio, sono definite le seguenti tipologie di incarico:

- Audit, ovvero i servizi di revisione legale ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 39/2010 e art. 2409-bis c.c. nonché gli altri servizi di revisione di natura volontaria;
- Audit Related, ovvero le attività affidate ex lege o su incarico di un'Autorità nonché le attività che rappresentano un'estensione dell'incarico di revisione (rilascio di attestazioni, esame di segnalazioni, procedure di verifica concordate). Tali incarichi sono di norma conferiti al Revisore in quanto, per loro natura, non comportano pregiudizio all'indipendenza;
- Non Audit, aventi ad oggetto servizi non compresi nelle precedenti tipologie Audit o Audit Related, inclusi naturalmente quelli espressamente vietati ex artt. 10 e 17, comma 3, del D. Lgs. n. 39/2010. Tali incarichi non possono essere conferiti al Revisore Principale.

7-8) Ulteriori incarichi di revisione

EY S.p.A. è la società di revisione cui è stato attribuito il ruolo di Revisore Unico. Ogni proposta d'incarico che riguardasse soggetti appartenenti al suo network è stata preventivamente monitorata e - ove previsto - autorizzata. Sulla base delle risultanze di tale processo di controllo, si conferma che nel corso dell'esercizio 2021 non sono stati conferiti incarichi non audit a EY e a soggetti a questa legati da rapporti continuativi.
Secondo quanto previsto dal Regolamento di Gruppo, il quadro completo degli incarichi alla Società di revisione viene rappresentato con cadenza semestrale dal Dirigente preposto al Comitato per il Controllo sulla Gestione, anche ai fini dei correlati obblighi di reporting in bilancio e verso l'Assemblea degli Azionisti.
Un quadro completo degli importi corrisposti nell'esercizio 2021 alla Società di Revisione è rappresentato nell'allegato ai bilanci denominato "Corrispettivi di revisione e dei servizi diversi dalla revisione ai sensi dell'art. 149-duodecies del Regolamento Consob n. 11971", al quale si rimanda.

Di seguito, si riporta il dettaglio dei corrispettivi degli incarichi Audit Related per l'esercizio 2021.

(milioni di euro)

Tipologia di servizi	Intesa Sanpaolo		Società del Gruppo (*)	
	EY	Rete EY	EY	Rete EY
Servizi di attestazione (**)	2,90	-	3,38	-
Altri servizi:				
procedure di verifica concordate	-	-	0,40	-
dichiarazione non finanziaria	0,13	-	-	-
Totale	3,03	-	3,78	-

(*) Società del Gruppo controllate e altre società consolidate.

(**) Comprensivi dei costi di revisione, su base volontaria, per l'informativa "Pillar 3".

Corrispettivi al netto di IVA, spese vive e Contributo Consob.

I corrispettivi per incarichi Audit Related si riferiscono principalmente ad attività riconducibili agli adempimenti ricorrenti in materia di deposito e sub-deposito dei beni dei clienti degli intermediari (ai sensi delle disposizioni del Regolamento di Banca d'Italia del 5 dicembre 2019), a verifiche finalizzate al rilascio di comfort letter in attuazione dei programmi di emissioni internazionali e ad altre attività contrattuali previste da impegni già assunti dalla Banca.

9) Pareri

Nel corso dell'esercizio sono state sottoposte all'approvazione del Comitato alcune integrazioni alle proposte di revisione in essere con EY- in linea con le condizioni previste dalle stesse - a seguito di circostanze che hanno comportato un aggravio dei tempi rispetto a quanto stimato. Tali circostanze sono connesse all'integrazione di UBI Banca in Capogruppo, a modifiche del perimetro di consolidamento e dell'informativa consolidata legate alle recenti acquisizioni nonché all'integrazione dei corrispettivi previsti per l'incarico Audit Related relativo al Pillar III di Intesa Sanpaolo, per effetto sia dell'inclusione dei dati del Gruppo UBI nella rendicontazione del Gruppo, sia dell'evoluzione normativa e delle aumentate disclosure previste a partire dalle rendicontazioni del 2021. Il Comitato ha espresso parere favorevole alle proposte di integrazione, poi approvate dal Consiglio.

Durante l'esercizio è stato altresì sottoposto all'approvazione del Comitato il quadro degli onorari per le comfort letter connesse ai programmi di emissione di bond - articolato in funzione di tipologia di emissione e di mercato - da applicare per la durata dell'intero incarico novennale. Gli onorari sono stati definiti applicando le tariffe orarie e un mix professionale previsti nell'Accordo Quadro.

9) Pareri

Infine, per completezza, si segnala che nei mesi di marzo e giugno del 2021 il Comitato ha esaminato le proposte di conferimento di incarichi a EY per attività Audit Related a favore di Intesa Sanpaolo e Fideuram-Intesa Sanpaolo Private Banking.

7. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'ADEGUATEZZA, EFFICIENZA E FUNZIONALITÀ DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

13) Sistema dei controlli interni

Il Comitato ha verificato il rispetto delle previsioni di vigilanza con riferimento ai principi generali del sistema dei controlli interni, al ruolo degli Organi nonché al ruolo e ai requisiti di tutte le funzioni coinvolte nel sistema dei controlli, riscontrandone la sostanziale adeguatezza, il corretto assolvimento dei compiti e l'adeguato coordinamento. Laddove ritenuta opportuna, è stata promossa l'adozione degli interventi correttivi funzionali a colmare le carenze rilevate.

Il Regolamento del sistema dei controlli interni integrato del Gruppo, in attuazione della vigente Disciplina di Vigilanza, delinea i compiti e le responsabilità di tutti gli attori del sistema dei controlli interni, le modalità di coordinamento e interazione tra funzioni con responsabilità di controllo, le modalità di indirizzo e coordinamento delle società del Gruppo e delle filiali estere e i principali flussi informativi tra i vari attori del sistema. Il sistema dei controlli interni è strutturato su tre livelli:

- I livello: controlli di linea effettuati dalle strutture operative e di business - anche attraverso unità dedicate esclusivamente a compiti di controllo - e per quanto possibile incorporati nelle procedure informatiche, diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- II livello: controlli volti ad assicurare la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, il rispetto dei limiti operativi e la conformità dell'operatività alle norme. Le funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle produttive e concorrono alla definizione delle politiche di governo e del processo di gestione dei rischi. Tali controlli sono svolti:
  - ✓ dall'Area di Governo del Chief Compliance Officer, cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della funzione di Conformità alle norme e all'interno della quale è presente la funzione Antiriciclaggio,
  - ✓ dall'Area di Governo del Chief Risk Officer, cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della funzione di Risk Management e all'interno della quale è presente la funzione di Convalida;
- III livello: controlli di revisione interna, volti a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo di Gruppo in relazione alla natura e all'intensità dei rischi. In Intesa Sanpaolo, il Chief Audit Officer è posto alle dirette dipendenze del Consiglio e riporta funzionalmente anche al Comitato, fermi restando gli opportuni raccordi con il Consigliere Delegato e CEO.

Il sistema dei controlli interni di Gruppo - ampiamente rappresentato nella Relazione sul Governo Societario, alla quale si rinvia per ulteriori dettagli - vede coinvolte altre funzioni con compiti di controllo (la funzione di Continuità Operativa, la funzione di Cybersecurity, le funzioni specialistiche) e, tra gli altri, anche il responsabile del Piano di Continuità Operativa di Gruppo, il Dirigente Preposto, la Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 della Capogruppo.
Con riferimento a quest'ultimo, il Comitato ha esaminato con cadenza semestrale la relazione delle attività svolte prendendo atto che, dall'informativa resa, non emergono fatti o circostanze meritevoli di essere segnalati. Secondo un approccio sinergico, il Comitato e l'Organismo si sono scambiati tempestivamente, nel corso dell'esercizio, i dati e le informazioni rilevanti, coordinandosi nell'ambito di riunioni congiunte per le materie di reciproca competenza.
Di seguito si fornisce una sintesi delle attività svolte dai soggetti preposti a effettuare i controlli interni.

Chief Compliance Officer

Il Chief Compliance Officer ha reso al Comitato le relazioni istituzionali e periodiche di competenza e, in particolare, la relazione semestrale, la relazione annuale e il Risk Assessment, con il piano degli interventi per il 2022, redatte ai sensi della normativa vigente; a tali relazioni, che forniscono un'informativa di sintesi sull'andamento dei reclami, esposti e ricorsi da parte della clientela, è allegato il TdB di Compliance, che fornisce un quadro sull'evoluzione delle aree di attenzione a maggiore rilevanza. La relazione di fine anno include anche il dettaglio delle attività svolte nel 2021 e delle attività programmate per il 2022 con riferimento alle Società in gestione accentrata e alle Entità presidiate secondo il modello di indirizzo, coordinamento e controllo, la relazione sulla governance delle SGR del Gruppo, la Relazione in materia di Product Governance, gli ambiti normativi presidiati nonché un dettaglio delle risorse umane e finanziarie allocate ai

macro-processi di compliance.
Ai sensi della normativa emanata dalla Consob, il Chief Compliance Officer ha presentato al Comitato la relazione annuale sulle modalità di svolgimento dei servizi e delle attività di investimento e dei servizi accessori e dell'attività di distribuzione di prodotti finanziari emessi da imprese di assicurazioni o da banche, coadiuvato dal Chief Operating Officer e da rappresentanti della Divisione Banca dei Territori.

Il Chief Compliance Officer ha presentato al Comitato:
- la relazione annuale di Gruppo sulla situazione complessiva dei reclami, dei disconoscimenti, degli esposti ad Autorità di vigilanza e dei ricorsi ad Organismi di risoluzione alternativa delle controversie;
- la relazione annuale sulle situazioni di conflitto di interesse registrate nell'ambito di servizi di investimento o accessori, di attività di investimento e di distribuzione di prodotti di investimento assicurativi;
- su richiesta del Comitato, dapprima un'informativa in merito a struttura, obiettivi e governance del Programma Compliance Next, che si propone, nell'arco del Piano di Impresa 2022-2025, di implementare la digitalizzazione, l'efficientamento e l'internazionalizzazione della funzione di conformità della Banca, nonché, successivamente, un aggiornamento in merito allo stato di avanzamento di tale iniziativa progettuale;
- lo stato di avanzamento del piano individuato per l'implementazione delle procedure e delle policy del Gruppo presso la controllata Reyl & Cie SA;
- un'informativa in merito alle verifiche svolte sui presidi di controllo in ambito Large Trader Reporting OTC, conseguenti alla registrazione di Intesa Sanpaolo quale swap dealer presso l'Autorità statunitense Commodity Futures Trading Commission (CFTC);
- un'informativa in merito a incidenti occorsi ai sistemi informatici di Mercury Payments Services (MEPS), che hanno generato criticità per alcune carte prepagate della Divisione Banca dei Territori gestite in outsourcing dal partner.

Al fine di consentire al Comitato di svolgere un'adeguata azione di vigilanza sull'osservanza delle norme per il contrasto del riciclaggio, del finanziamento del terrorismo e per la gestione degli embarghi nonché di verificare la completezza, funzionalità e adeguatezza del sistema dei controlli in materia, il responsabile della funzione Antiriciclaggio ha illustrato la relazione semestrale e la relazione annuale per l'esercizio 2021, con i rispettivi TdB, il Risk Assessment annuale sugli ambiti antiriciclaggio, finanziamento del terrorismo e violazione degli embarghi nonché il piano degli interventi per il 2022. Tali relazioni includono informative di sintesi in merito all'avanzamento del piano di formazione, alle comunicazioni degli Organi di controllo ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs. 231/2007, nonché un dettaglio delle risorse umane e finanziarie allocate ai macro-processi di compliance rispetto alla normativa antiriciclaggio, antiterrorismo, embarghi e anticorruzione.

Anche su richiesta del Comitato, il responsabile della funzione Antiriciclaggio ha inoltre presentato:
- le iniziative volte al rafforzamento dei presidi di anti financial crime della controllata egiziana Bank of Alexandria;
- l'avanzamento delle attività di ulteriore rafforzamento del modello antiriciclaggio e dei presidi anti financial crime della filiale di Intesa Sanpaolo New York, unitamente alla versione aggiornata del BSA/AML/OFAC Sanction Policy and Compliance Program;
- specifici aggiornamenti in merito allo stato di avanzamento del Programma ENIF con focus sui diversi cantieri di intervento individuati. In tale ambito il Comitato ha inoltre ricevuto il richiesto approfondimento in merito alle attività svolte dai Competence Center, preposti ai processi di monitoraggio delle transazioni (Transaction Monitoring) e di adeguata verifica (Know Your Customer) della clientela;
- un approfondimento relativo al client file review svolta da PWC sui clienti di UBI Trustee SA, finalizzato a verificarne la rispondenza rispetto agli standard di Intesa Sanpaolo, nonché il piano di rimedio predisposto per far fronte alle criticità rilevate;
- un'informativa sul completamento del piano di azione in merito ai profili antiriciclaggio della controllata Morval Bank & Trust Cayman, società in liquidazione, nonché sulla chiusura dei rapporti con la clientela nell'ambito dell'attività di liquidazione richiamata.

Il Comitato ha ricevuto infine un'informativa in merito agli aspetti connessi alla costituzione dell'Anti Financial Crime Digital Hub, finalizzato, anche attraverso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale, a un più efficace contrasto dei fenomeni criminali nel settore finanziario, che risultano essere sempre maggiormente sofisticati e digitali.

Chief Risk Officer

Il Chief Risk Officer ha presentato al Comitato il TdB delle criticità della propria Area di Governo su base semestrale, la relazione annuale sulle attività svolte nel 2021, il Risk Assessment e la pianificazione delle attività previste per il 2022, ivi incluse quelle della funzione di Convalida. In ottemperanza all'art. 13 comma

2 del Regolamento emanato dalla Banca d'Italia e dalla Consob ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis, del TUF, ha inoltre illustrato la Relazione sull'attività di gestione del rischio nell'ambito dei servizi d'investimento alla clientela svolte nel corso del 2021.
Il Chief Risk Officer ha illustrato altresì:
- gli esiti della valutazione annuale sulla complessiva coerenza tra i rating delle External Credit Assessment Institutions e le valutazioni elaborate in autonomia dalla Banca;
- i primi esiti dell'assessment condotto in merito alla diffusione della cultura del rischio nonché della sua percezione all'interno del Gruppo.

Chief Audit Officer

Per l'espletamento dei propri compiti di vigilanza, il Comitato si avvale in via primaria della funzione di Internal Audit. Il Chief Audit Officer partecipa di norma alle riunioni e fornisce nel continuo un'informativa sulle attività svolte - alcune delle quali su richiesta del Comitato stesso - e sull'avanzamento dei piani di rimedio posti in essere dalle competenti funzioni aziendali per il superamento delle criticità riscontrate. Le priorità segnalate dal Comitato vengono tenute in considerazione in sede di definizione del piano annuale delle verifiche di Internal Audit.
Nel corso dell'esercizio, il Chief Audit Officer ha sistematicamente e tempestivamente presentato al Comitato, anche su specifica richiesta del Comitato stesso, le principali evidenze emerse nello svolgimento delle proprie attività. In particolare, si richiamano gli esiti delle verifiche sui seguenti temi:
- stato di implementazione di alcuni interventi correttivi richiesti dalla BCE nell'ambito del provvedimento autorizzativo sul Model Change SME Retail, e in particolare dell'obligation relativa all'implementazione IT di taluni moduli per il calcolo del rating;
- operazioni Leveraged Transactions e loro processo di identificazione.

Il Chief Audit Officer ha altresì presentato al Comitato, anche su richiesta del Comitato stesso:
- gli esiti delle verifiche condotte sul sistema dei controlli di Intesa Sanpaolo Casa, che hanno evidenziato una complessiva adeguatezza, pur in presenza di taluni ambiti di miglioramento;
- un aggiornamento sulle azioni di rimedio intraprese per la soluzione delle criticità evidenziate dall'Organismo di Vigilanza di Intesa Sanpaolo Assicura, evidenziando come le stesse siano giunte a completamento;
- gli esiti delle verifiche condotte a conclusione del processo di integrazione di Banca IMI, dalle quali non sono emerse particolari criticità;
- gli esiti delle verifiche condotte sulla gestione del denaro contante nelle filiali delle Banche Estere del Gruppo, dalla quale è emerso un quadro sostanzialmente positivo;
- un aggiornamento in merito alle azioni di contenimento avviate a seguito degli accertamenti condotti dalla funzione Internal Audit sui presidi antiriciclaggio a livello internazionale;
- gli esiti degli accertamenti condotti in merito a una segnalazione ricevuta attraverso i canali di whistleblowing da parte di un dipendente di una Banca Estera;
- un approfondimento in merito ai principali punti di attenzione rilevati sul perimetro delle filiali estere del Gruppo;
- un'informativa sul completamento delle azioni di rimedio condotte per risolvere i punti di debolezza emersi dalle verifiche condotte su Banca 5 nel corso del 2020.

Con cadenza trimestrale, avvalendosi del TdB di Audit Sintetico, il Chief Audit Officer ha rendicontato in merito all'evoluzione dei punti di debolezza di maggiore rilevanza riscontrati nel corso dell'attività di internal audit anche alla luce dei rispettivi piani di rimedio. Su base semestrale, nell'ambito di una apposita relazione, ha espresso le proprie considerazioni e valutazioni in merito all'adeguatezza del sistema dei controlli interni a presidio dei rischi e ha presentato, su richiesta del Comitato, l'evoluzione dei punti di debolezza di minore rilevanza contenuti nel TdB di Audit Analitico. Su base annuale ha predisposto, e poi condiviso con il Comitato, il consuntivo delle attività svolte, i risultati del Risk Assessment Audit e il piano delle attività per l'esercizio successivo. La relazione di consuntivo sulle attività svolte nel 2021 risponde anche agli obblighi dettati dalla Banca d'Italia in materia di informativa agli Organi su alcuni specifici ambiti quali la gestione del rischio di liquidità, l'antiriciclaggio, i sistemi informativi e la continuità operativa, la governance di Capogruppo nei confronti delle SGR del Gruppo, l'esito delle verifiche svolte presso le filiali estere e i sistemi interni di segnalazione delle violazioni delle norme disciplinanti l'attività bancaria (c.d. whistleblowing).
Il Chief Audit Officer ha altresì presentato al Comitato i tratti salienti del redigendo Piano strategico di Audit 2022-2025, in via di completa definizione, denominato "SAIL" (Strategic Audit Innovation Line Up).

Il Chief Audit Officer ha altresì condotto attività di assurance di natura obbligatoria (tra cui quelle sul sistema di remunerazione e incentivazione, sulle operazioni con parti correlate e sulle OMR) e ha predisposto le seguenti informative periodiche ai sensi della vigente Disciplina di Vigilanza:

- la relazione annuale sull'esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti al di fuori del Gruppo;
- la rendicontazione trimestrale circa le segnalazioni whistleblowing;
- la relazione annuale sull'attività di revisione interna di cui all'art. 14 del Regolamento congiunto Consob-Banca d'Italia ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del TUF.

In sede consiliare, il Comitato ha esaminato le relazioni della funzione di Internal Audit in merito agli esiti delle verifiche di coerenza delle prassi operative seguite nell'effettiva erogazione del sistema incentivante 2020 nonché nella quantificazione e approvazione del sistema incentivante 2021 con le politiche e con i profili applicativi deliberati dagli Organi e con le disposizioni emanate da Banca d'Italia in materia in recepimento delle Direttive comunitarie. Il Chief Audit Officer ha espresso un giudizio di adeguatezza.

Attività svolta dal Comitato nell'ambito dell'emergenza COVID-19

Il Comitato, su propria richiesta, ha ricevuto tempestive informative dalle funzioni aziendali competenti in merito alle misure che la Banca ha adottato in relazione all'evolversi dell'emergenza COVID-19, anche al fine di accertare nel continuo l'efficacia dei presidi di controllo e la funzionalità dei processi aziendali nonché per approfondire i punti di attenzione rilevati.

In particolare, il Comitato ha esaminato con il Chief Financial Officer, il Chief Risk Officer e il Chief Lending Officer, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, le iniziative adottate in tema di gestione della liquidità, Credit & Market Risk e supporto alle Imprese e alla clientela Retail.

Reportistica Integrata delle Funzioni Aziendali di Controllo

Con cadenza semestrale è stato presentato al Comitato il TdB Integrato, che fornisce una sintesi delle evidenze a maggiore impatto tra quelle evidenziate dalle FAC e dalla GAF nei propri TdB, con il dettaglio dello stato avanzamento delle rispettive azioni di mitigazione. Sulla base degli accertamenti svolti dalle FAC nel corso del 2021, è stata redatta la relazione annuale di sintesi che evidenzia un presidio dei rischi nel complesso adeguato in termini di completezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni. Tale giudizio è suffragato dal Risk Assessment Integrato, le cui risultanze sono incluse nel RAF per il 2022.
Inoltre, con cadenza semestrale è stato altresì presentato al Comitato il TdB Integrato delle Banche Estere, che ricomprende una sintesi delle evidenze a maggior impatto sul perimetro estero.

Al fine di approfondire cause e rimedi delle criticità evidenziate dalle FAC e di monitorare le azioni finalizzate all'efficientamento del sistema dei controlli interni, il Comitato - alla presenza del Chief Audit Officer - ha effettuato su propria richiesta i seguenti incontri:
- con il Chief Lending Officer, per esaminare le seguenti tematiche (i) andamento della Partnership con Intrum; (ii) stato di avanzamento lavori delle azioni di rimedio conseguenti la lettera della BCE "Project M - UTP loans securitisation & outsourcing"; (iii) Programma Nuovo Framework Settoriale; (iv) rapporti con i controlli di secondo livello, con focus su controlli Single Name e sulle richieste di classificazione a stato di rischio peggiorativi; (v) modalità di gestione delle perizie sulle garanzie immobiliari e (vi) azioni di rimedio riguardanti le segnalazioni alla Centrale Interbancaria e i processi di notifica di posizioni UTP cedute;
- con il responsabile della Divisione Insurance e l'Amministratore delegato di Intesa Sanpaolo RBM Salute, alla presenza del Chief Compliance Officer e del responsabile della Direzione Centrale Legale e Contenzioso – Group General Counsel, per approfondire gli aspetti connessi al già citato procedimento aperto dall'AGCM nei confronti della stessa Intesa Sanpaolo RBM Salute e del fornitore Previmedical per presunte pratiche commerciali scorrette nell'offerta di servizi assicurativi e in merito allo stato di avanzamento del piano di rimedio definito anche a seguito delle interlocuzioni avute con l'IVASS;
- con il Chief IT, Digital & Innovation Officer, anche alla presenza del Chief Compliance Officer, del Chief Risk Officer e del responsabile della Divisione Banca dei Territori, per esaminare l'evoluzione del modello di gestione dei disconoscimenti e di prevenzione delle frodi ai danni della clientela nonché il piano di interventi di adeguamento delle correlate procedure informatiche e organizzative;
- con il responsabile della Divisione International Subsidiary Banks e il Chief Compliance Officer, per esaminare gli esiti delle verifiche condotte sui sistemi di transaction monitoring utilizzati dalle Banche Estere della Divisione International Subsidiary Banks, nonché per ricevere il richiesto aggiornamento in merito all'avanzamento del piano di rimedio predisposto per la risoluzione delle criticità rilevate;
- con il Chief Compliance Officer per ricevere lo stato di avanzamento lavori delle azioni di rimedio definite per far fronte ai gap di conformità che sono stati individuati nel Programma di Integrazione delle Banche dell'ex Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo.

Il Comitato ha infine esaminato gli esiti del Risk Assessment che le FAC hanno condotto sulle macro-iniziative del nuovo Piano d'Impresa 2022-2025, approfondendo i principali aspetti oggetto di presidio nonché l'indicazione preliminare delle azioni individuate per la mitigazione dei correlati rischi potenziali.

Valutazione delle Funzioni Aziendali di Controllo

9) Pareri

Ai fini della valutazione dell'adeguatezza degli elementi essenziali dell'architettura del sistema di controlli interni a presidio dei rischi, il Comitato ha esaminato l'informativa annuale circa l'evoluzione degli organici, dei costi e degli investimenti direttamente attribuibili alle FAC. Ulteriori dettagli in merito all'organico e al dimensionamento Target delle strutture delle FAC sono forniti nelle rispettive relazioni periodiche agli Organi. Alla luce delle evidenze ottenute nel corso delle proprie attività, il Comitato ha espresso le proprie considerazioni sugli aspetti di indipendenza, obiettività ed efficacia delle azioni di presidio dei rischi ai fini dell'assessment annuale svolto dal Consiglio in merito all'adeguatezza delle FAC.

9) Pareri

Il Comitato, ai fini della corresponsione della componente variabile della remunerazione per il 2021, ha dapprima incontrato il Chief Audit Officer, il Chief Compliance Officer e il Chief Risk Officer per ricevere le risultanze dell'attività svolta dalle rispettive aree nel corso del 2021. Ha quindi incontrato in fase di Performance Evaluation le competenti strutture del Chief Operating Officer per esaminare le proposte di valutazione da queste formulate ed esprimere il proprio parere al Comitato Remunerazioni - per quanto di competenza - in merito al raggiungimento degli obiettivi da parte del Chief Audit Officer, del Chief Compliance Officer, del responsabile della Direzione Anti Financial Crime, del Chief Risk Officer, del Responsabile della Direzione Convalida Interna e Controlli, del Dirigente Preposto e del responsabile della Direzione Tutela Aziendale in qualità di Data Protection Officer.

9) Pareri

Ai fini del sistema incentivante 2022, in fase di Goal & Target Setting, il Comitato ha dapprima incontrato il Chief Audit Officer, il Chief Compliance Officer e il Chief Risk Officer per esaminare il piano delle attività previsto da ciascuna delle rispettive funzioni per il 2022 anche ai fini di valutare il panel dei possibili Key Performance Indicators con i quali svolgere un monitoraggio dell'efficacia dell'azione delle relative funzioni e valutare le performance dei responsabili. Il Comitato ha poi espresso il proprio parere - per quanto di competenza - al Comitato Remunerazioni ai fini della definizione degli obiettivi e dei livelli di performance individuale da attribuire ai citati Chief nonché ai responsabili delle funzioni di Convalida e Antiriciclaggio, al Dirigente Preposto e al responsabile della Direzione Tutela Aziendale anche in qualità di Data Protection Officer.

9) Pareri

Il Comitato ha altresì esaminato, al fine di individuare l'ivi previsto KPI da assegnare alle FAC, le caratteristiche principali del Piano Performance Share destinato al Management nell'ambito dei Piani di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025.

8. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'ADEGUATEZZA, EFFICIENZA E FUNZIONALITÀ DEL PROCESSO DI GOVERNO E GESTIONE DEI RISCHI

13) Sistema dei controlli interni

Il Comitato ha vigilato:

- sul rispetto delle disposizioni relative all'Internal Capital Adequacy Assessment Process e all'Internal Liquidity Adequacy Assessment Process (ICAAP/ILAAP), approfondendo in particolare gli scenari e gli aspetti metodologici e di processo, nonché le evidenze della funzione di Convalida sull'adeguatezza del framework per la quantificazione del capitale economico e per la gestione del rischio di liquidità e gli esiti dell'auto-valutazione dell'Internal Audit sui processi di quantificazione e valutazione adottati;
- sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità dei sistemi interni di misurazione dei rischi per la determinazione dei requisiti patrimoniali, riscontrandone la rispondenza ai requisiti normativi anche ai fini dell'attestazione annuale resa dal Consiglio. Il Comitato ha esaminato le specifiche relazioni annuali delle funzioni di Internal Audit e di Convalida nonché l'Action Plan della funzione di Risk Management al fine di mitigare le criticità evidenziate;
- sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del RAF per il 2022, esaminandone gli aspetti metodologici, il processo di definizione e la coerenza con il Recovery Plan.

Il Comitato ha esaminato le seguenti informative periodiche:

- esiti delle verifiche annuali degli Asset Monitor sui programmi di Obbligazioni Bancarie Garantite;
- esiti della valutazione annuale dell'esposizione al rischio informatico sulle procedure in esercizio nel Gruppo;
- esiti delle verifiche e dei controlli del piano di continuità operativa del Gruppo;
- predisposizione del piano di sicurezza informatica del Gruppo per l'esercizio in corso;
- relazione sui rischi operativi e di sicurezza nei servizi di pagamento;

- relazione del Data Protection Officer sull'attività svolta nel corso del 2021 e piano delle attività previste per il 2022.

Il Comitato ha incontrato il Chief IT, Digital & Innovation Officer, anche su propria richiesta, al fine di esaminare:
- il processo di integrazione delle filiali e delle legal entities estere nel modello di Sicurezza Informatica di Gruppo, che ha fatto registrare il rispetto degli obiettivi prefissati e il regolare avanzamento delle azioni finalizzate al raggiungimento della compliance rispetto ai requisiti normativi locali in tema di cybersecurity;
- lo stato avanzamento del Programma Trasformazione Dati;
- un approfondimento dedicato alle prospettive di applicazione dell'intelligenza artificiale all'interno del Gruppo;
- un'informativa in merito al nuovo modello di gestione del Perimetro di Sicurezza Nazionale Cibernetica.

Il Comitato ha approfondito per quanto di competenza, anche incontrando il Nucleo di gestione emergenza interno al Gruppo, gli aspetti connessi al conflitto militare apertosi tra Russia e Ucraina. Il Comitato monitorerà gli impatti che potranno derivare per il Gruppo dalle decisioni che saranno prese a livello comunitario e internazionale nonché dall'evoluzione del contesto geopolitico.
Il Comitato ha infine incontrato il Data Protection Officer per ricevere la richiesta informativa in merito all'avvenuto completamento del Programma di adeguamento al General Data Protection Regulation ("GDPR").

9. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SUL RISPETTO DELLA NORMATIVA APPLICABILE ALLA BANCA IN QUALITÀ DI CAPOGRUPPO

Il Comitato - avvalendosi tra l'altro del supporto delle FAC - ha appurato che la Banca, nel quadro dell'attività di direzione e coordinamento del Gruppo, esercita il controllo sull'evoluzione delle diverse aree di attività in cui il Gruppo opera e dei rischi incombenti, sul mantenimento delle condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale sia delle singole società sia del Gruppo nel suo insieme nonché sulla valutazione dei vari profili di rischio apportati dalle singole controllate e dei rischi complessivi. Le norme e le procedure in essere permettono alla Capogruppo di adempiere tempestivamente agli obblighi di informativa al pubblico secondo le vigenti disposizioni ai sensi dell'art. 114, comma 2, TUF. I flussi informativi tra la Capogruppo e le società controllate garantiscono un efficace scambio di informazioni in merito ai sistemi di amministrazione e controllo e all'andamento generale dell'attività.
Il Comitato, così come tra l'altro previsto dall'art. 151-ter, comma 1 e 4, del TUF, ha scambiato flussi informativi con i Collegi Sindacali delle principali controllate italiane del Gruppo incontrando, al fine di approfondire i punti di attenzione riscontrati dalle FAC nonché di monitorare le azioni di rimedio finalizzate all'efficientamento del sistema dei controlli interni, alla presenza del Chief Audit Officer, il Collegio Sindacale di Intesa Sanpaolo Vita e il Collegio Sindacale di Fideuram-Intesa Sanpaolo Private Banking.
Inoltre, nell'ottica di uniformare a livello di Gruppo le modalità di recepimento e attuazione del D. Lgs. 231/2001, il Comitato ha esaminato la consueta rendicontazione semestrale sulle attività svolte dagli Organismi di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 delle società italiane del Gruppo.

15) Disposizioni alle controllate

10. VALUTAZIONI CONCLUSIVE IN ORDINE ALL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA SVOLTA

Come dettagliato nello svolgimento della Relazione, il Comitato ha verificato la funzionalità delle procedure interne, che anche nel 2021 sono risultate idonee a garantire l'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie. Il Comitato ha appurato che il processo decisionale tiene in adeguata considerazione la rischiosità e gli effetti delle scelte di gestione adottate e che gli Organi societari dispongono di un adeguato impianto di flussi informativi, anche con riferimento a eventuali interessi degli Amministratori. La struttura organizzativa, il sistema amministrativo contabile e il processo di revisione legale dei conti sono risultati adeguati e funzionali ai compiti che sono chiamati a svolgere. È stata altresì verificata l'insussistenza di elementi di criticità tali da inficiare l'assetto del sistema dei controlli interni e il processo di governo e di gestione dei rischi.

Tenuto conto di tutto quanto precede, considerato il contenuto dei pareri emessi dalla Società di Revisione e preso atto delle attestazioni rilasciate congiuntamente dal Consigliere Delegato e CEO e dal Dirigente Preposto, il Comitato non segnala - per quanto di propria competenza - elementi ostativi all'approvazione del bilancio di esercizio di Intesa Sanpaolo S.p.A. al 31 dicembre 2021 accompagnato dalla Relazione sull'andamento della gestione e dalla Nota integrativa, così come deliberato dal Consiglio in data 1° marzo

18) Valutazioni conclusive

2022.

Il Comitato esprime infine parere favorevole in merito alla proposta di ripartizione dell'utile d'esercizio e della relativa distribuzione di dividendi formulata dal Consiglio di Amministrazione.

Milano, 24 marzo 2022

per il Comitato per il Controllo sulla Gestione

Il Presidente – Alberto Maria Pisani

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria – Punto 3 all'ordine del giorno

Remunerazioni:

f) Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2022-2025 destinato al Management del Gruppo Intesa Sanpaolo

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per discutere e deliberare in merito all'approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 PSP (Performance Share Plan, il "**PSP**" o il "**Piano**") destinato a tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo (congiuntamente, i "**Manager**").

Il PSP è finalizzato a:

- supportare il raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2022-2025;
- garantire un collegamento stringente tra la remunerazione variabile a lungo termine del Management con le performance della Banca nel tempo;
- premiare il Management in funzione della creazione di valore per gli azionisti;
- indirizzare le performance in una logica di sostenibilità nel tempo (i.e. ESG).

Sintesi degli elementi principali del PSP

Elemento	Applicazione	Dettagli
Beneficiari	Tutto il Management, ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker del Gruppo[1] - perimetro Italia e estero. (circa 3.000 persone)	Punto 1
Strumento	Performance Shares ("**Azioni PSP**") – ovvero azioni Intesa Sanpaolo soggette a condizioni di performance	Punto 2
Meccanismo di funzionamento del Piano	Assegnazione ai beneficiari del diritto di maturare un certo numero di Performance Share alla scadenza del Piano purché siano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione e raggiunti gli obiettivi di performance. In particolare, il numero di Performance Share che possono maturare dipende dal livello di conseguimento dei suddetti obiettivi	Punto 3

[1] Ivi inclusi Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali (se presenti).

Sintesi degli elementi principali del PSP		
	di performance, nonché di specifici target di sostenibilità.	
Metodologia di calcolo del valore dello strumento all'assegnazione	Fair Value delle Performance Share definito sulla base del modello Black-Scholes, rettificato per il vincolo di disponibilità e la probabilità di completamento del periodo di servizio in azienda dei beneficiari e di raggiungimento delle condizioni di performance previste dal Piano, in conformità con le Politiche sul Fair Value adottate della Banca.	Punto 4
Assegnazione iniziale	• Differenziata per job title definito nell'ambito del sistema di Global Banding di Gruppo • Fino al 100% della Remunerazione Fissa per l'intero periodo (25% della Remunerazione Fissa su base annua) per il Management non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo • Fino al 75% della Retribuzione Annua Lorda per l'intero periodo (18,75% della Retribuzione Annua Lorda su base annua) per il Management appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo	Punto 5
Condizioni di attivazione	In linea con i requisiti regolamentari. Gate a livello di Gruppo, che devono essere raggiunti in ciascun anno di durata del Piano: • CET1 ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Coefficiente di leva finanziaria ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) ≥ Early Warning previsto dal RAF di Gruppo • NSFR ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo • LCR ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo (per i Risk Taker Apicali) Il Piano è anche soggetto alla verifica delle seguenti ulteriori condizioni di attivazione a livello di Gruppo: • al momento di avvio (i.e. 2022) e a termine del Piano, dell'esito dell'ICAAP; • nel 2025, delle raccomandazioni sulle distribuzioni (dei dividendi) da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza a cui potrebbe conseguire un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del premio maturato.	Punto 6

Sintesi degli elementi principali del PSP

Condizioni di Performance

Punto 7

KPI		% azioni assegnate a target
Manager di Business e Governance		
• **PON/RWA** • **Cost/Income** • **NPL ratio**	I livelli **target** equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025	• **30%** • **25%** • **15%**
Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo		
Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025		**70%**
Tutto il Management		
TSR relativo	La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa	**30%**

Per ogni KPI è definita una curva di pay-for-performance che prevede l'identificazione di un livello minimo (cd. soglia), a fronte del quale matura una percentuale di azioni pari al 50% di quelle previste a target, che si incrementa fino ad un livello massimo superiore al target (cd. overtarget) in corrispondenza del quale matura una % di azioni fino ad un massino di + 50% rispetto a quanto previsto a target.

Si precisa che:

- in caso di livelli di performance inferiori alla soglia, non viene corrisposta alcuna quota di azioni
- per livelli di performance superiore all'overtarget, non sono previsti ulteriori incrementi della quota di azioni riconosciuta (cd. principio del *cap*).

L'ammontare complessivo delle azioni maturabili a termine non può in ogni caso superare il 100% delle azioni assegnate a target per il set di KPI. In altri termini, l'unico caso in cui è possibile assegnare un numero di Performance Share superiore a quello previsto a target per un determinato KPI la cui performance risulti superiore al target è se la performance di un altro KPI è inferiore al rispettivo target (poiché ciò non determina l'assegnazione di Performance Share corrispondenti al suo target).

Performance Accrual Period

In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025.

Punto 3

Demoltiplicatori basati su target di sostenibilità

1. <u>KPI composito ESG</u>
   - composto da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori in cui si articola ESG (Environmental, Social e Governance), il cui livello target è definito nel Piano d'Impresa 2022-2025

Punto 7.4

	Fattori	Peso
Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%
Social	Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio	40%
Governance	% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)	20%

- Agisce come de-moltiplicatore riducendo il numero di azioni che si vestono al termine del Piano:
  - - 10%, nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < al livello previsto a target ma ≥ al livello previsto a soglia;
  - - 20% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < al livello previsto a soglia
- Misurato al termine dell'Accrual Period.

2. Target di Capitale (applicabile solo alle Funzioni di Business e Governance):
   - misura il mantenimento, per l'orizzonte temporale del Piano, dei livelli di CET1 al di sopra del target definito nel RAF di Gruppo nell'arco temporale del Piano;
   - agisce come demoltiplicatore riducendo del 10% il numero di azioni che si vestono al termine del Piano per ogni anno di breach (fino a una riduzione massima del 40% sull'intero Accrual Period);
   - misurato durante l'Accrual Period.

Condizioni individuali di accesso	Assenza di compliance breach a livello individuale, come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2022.	Punto 10
Schemi di incasso	• Differenziati in base all'appartenenza o meno al segmento dei Risk Taker e, in quest'ultimo caso, in funzione del cluster di Risk Taker (i.e. Risk Taker Apicali di Gruppo, Risk Taker Apicali di Legal Entity significativa o altri Risk Taker), dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" [2] o alla "soglia di materialità"[3] così come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo), nonché della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa.	Punto 8

[2] Come definito nelle Politiche di remunerazione e incentivazione in vigore al momento della maturazione del premio. Ad oggi, secondo le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022, per il triennio 2022-2024, è pari a 400.000 euro.

[3] Come definito nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in vigore al momento della maturazione del premio. Ad oggi, secondo le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022, la soglia di materialità è pari a:

- per i Risk Taker, ai sensi della normativa vigente, 50.000 euro o un terzo della remunerazione complessiva (ad eccezione dei Risk Taker individuati nelle SGR del Gruppo che non sono identificati anche a livello di Gruppo per i quali è pari a 80.000 euro);
- per i Middle Manager 80.000 euro.

Sintesi degli elementi principali del PSP		
	• La liquidazione è interamente in azioni Intesa Sanpaolo[4].	
Condizioni di Malus	Le condizioni di malus operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni differite maturate e non ancora corrisposte fino all'azzeramento di tali quote. Le condizioni di malus sono simmetriche alle condizioni di attivazione e quelle di accesso individuali.	Punto 9
Clawback	Come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022.	Punto 10
Trattamento in caso di eventi straordinari	• Perdita del diritto alla partecipazione al Piano in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili; • Liquidazione pro rata del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, in caso di morte del beneficiario, ovvero cessione di ramo di azienda o Società controllata a terzi • In caso di cambio di controllo, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'operazione come: o ostile: liquidazione anticipata pro rata e in contanti in caso di successo del take over o non ostile: liquidazione al termine previsto dal Piano in azioni della nuova Entità.	Punto 11
Diluizione	Circa 0.51% (assumendo un prezzo per l'azione ISP di € 2,20)	
Costo azienda	Circa 180 € milioni per il periodo 2022-2025	

Il PSP è stato predisposto in conformità alle prescrizioni dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e tenuto altresì conto della disciplina attuativa emanata da Consob in materia di attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori; è stato inoltre redatto, in conformità alle richiamate previsioni, il documento informativo di cui all'art. 84-bis del Regolamento Consob 11971/99 di seguito riportato, messo a disposizione del pubblico nei termini di legge ed al quale si rinvia per la descrizione di dettaglio Piano di Incentivazione illustrati nella presente relazione (Allegato 1).

Il PSP è, infine, allineato alle Politiche di Remunerazione, alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione vigenti, alle indicazioni contenute nella

[4] Ad eccezione del personale delle SGR del Gruppo per il quale, in aderenza alla normativa applicabile, la corresponsione avverrà per il 50% in azioni Intesa Sanpaolo e per il restante 50% in quote dei fondi gestiti o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi.

Direttiva 2013/36/UE (Capital Requirements Directive o anche CRD V), nonché alle linee guida emanate dall'EBA (European Banking Authority).

Il Piano PSP

1. Beneficiari

Il PSP è rivolto a tutto il Management, ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali[5] di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo[6] sia del perimetro italiano che di quello estero[7].

Si segnala che, mentre il Piano POP (Performance-based Option Plan, ovvero il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018-2021) era rivolto ai Risk Taker Apicali e altri Risk Taker del Gruppo, il novero dei beneficiari del Piano PSP 2022-2025 è stato esteso includendo tutti i Manager al fine di rafforzare l'impegno e l'allineamento di tutto il personale del Gruppo ad ogni livello che detiene leve per agire sugli obiettivi del Piano d'Impresa.

2. Strumento Finanziario

Il PSP è un piano di incentivazione a lungo termine che prevede l'assegnazione di un certo quantitativo di Performance Shares (ossia di azioni soggette a condizioni di performance, le "**Azioni PSP**") ai Manager, a condizione che siano soddisfatte specifiche condizioni di performance (si veda il successivo paragrafo 7).

Le Azioni PSP sono emesse e assegnate da ISP.

Le Azioni PSP sono emesse da ISP a seguito di un aumento gratuito di capitale ai sensi dell'articolo 2349, comma 1, del Codice Civile posto al servizio del Piano, attraverso la conversione di utili non distribuiti in capitale e la conseguente emissione di nuove azioni.

Si osserva che nell'ambito del PSP, Intesa Sanpaolo ha scelto di assegnare le azioni in quanto sono gli strumenti finanziari più diffusi sui mercati e perché questa decisione tiene conto dei feedback ricevuti dai principali investitori negli ultimi anni.

3. Meccanismo di Funzionamento del Piano

ISP assegna ai beneficiari il diritto di ricevere un certo numero Azioni PSP al termine del Piano, a condizione che siano soddisfatte le condizioni di attivazione (cfr. par. 6) e siano raggiunti gli obiettivi di performance (cfr. par. 7). In particolare, il numero di azioni PSP che matura dipende dal livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e di specifici target di sostenibilità (cfr. par. 7.3).

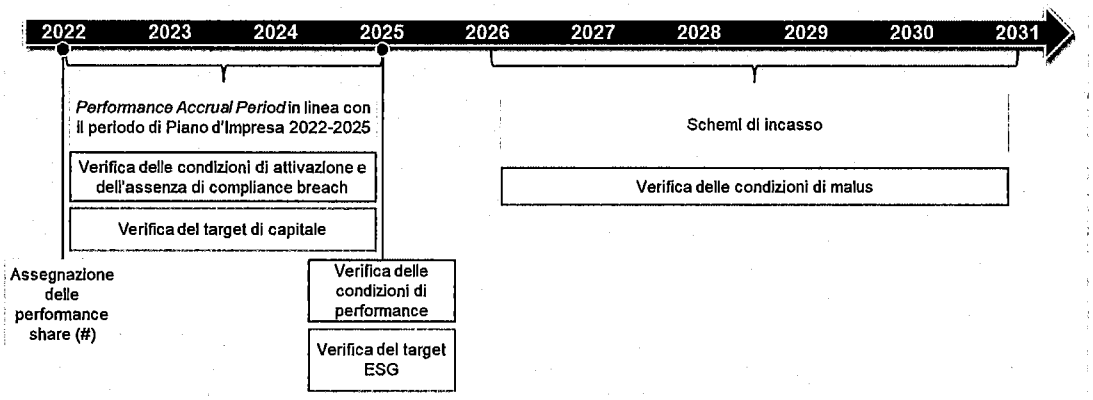
L'assegnazione delle azioni è soggetta a meccanismi di differimento e ad obblighi di retention nel rispetto degli schemi di incasso differenziati in base all'appartenenza o meno del beneficiario al segmento Risk Taker e, in quest'ultimo caso, in funzione del suo specifico cluster di Risk Taker (cfr. par. 8), dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" così come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo), nonché della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa (cfr. par. 8).

[5] In particolare, il cluster di dipendenti Risk Taker Apicali di Gruppo - che coincide con i c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategica individuati ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate - comprende: il Consigliere Delegato e CEO; i Responsabili delle Divisioni di Business; il Chief Operating Officer, il Chief IT, Digital & Innovation Officer, il Chief Cost Management Officer, il Chief Financial Officer, il Chief Lending Officer, il Chief Governance Officer, il Chief Risk Officer, il Chief Compliance Officer, il Chief Institutional Affairs & External Communication Officer e il Chief Audit Officer; il Deputy del Responsabile della Divisione IMI Corporate & Investment Banking; i Responsabili delle Direzioni Centrali che riportano direttamente all'Amministratore Delegato; il Responsabile della Direzione Centrale Amministrazione e Fiscale in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

[6] Compresi i Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali (se presenti).

[7] Per quanto riguarda il perimetro estero, si sottolinea che i Manager all'estero sono beneficiari del PSP purché l'assegnazione delle azioni ISP sia conforme alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Società di appartenenza.

Figura 1. Meccanismo di funzionamento del Piano PSP



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

Il calcolo del valore dello strumento alla data di assegnazione (cioè il Fair Value della Performance Share) sarà determinato sulla base di modelli di valutazione certificati nella Fair Value Policy di Gruppo.

Più specificamente, il Fair Value della Performance Share sarà determinato applicando alcuni aggiustamenti di Fair Value al prezzo dell'azione derivante dai vincoli di inalienabilità e indisponibilità.

In particolare, il Fair Value sarà modificato sulla base delle seguenti considerazioni:

- vincolo di indisponibilità delle azioni: a causa dell'applicazione delle disposizioni regolamentari, le azioni oggetto del Piano saranno vincolate e non trasferibili per le quantità e i periodi temporali previsti dal piano. Gli aggiustamenti "a sconto" relativi ai diversi periodi di indisponibilità delle azioni saranno calcolati come il valore di *opzioni put* di tipo Americano per le corrispondenti date di scadenza e per le quantità previste dal piano, utilizzando modelli standard per il *pricing* delle opzioni, come il modello di Black-Sholes e considerando, come dati in input, i rispettivi parametri di mercato (come ad esempio il prezzo dell'azione sottostante, i dividendi attesi, la volatilità implicita del sottostante, la curva dei tassi d'interesse, ecc.)
- probabilità che i dipendenti siano ancora impiegati alla fine dell'Accrual Period. Tale aggiustamento si basa sulle stime storiche alla data di assegnazione dei tassi di abbandono e di mortalità per il periodo di vestizione degli strumenti
- probabilità di raggiungimento di tutte le condizioni di performance previste nel Piano.

Il numero di Performance Share da assegnare è determinato dal rapporto tra il valore dell'assegnazione iniziale (vedi par. 5) e il valore della Performance Share come sopra determinato.

5. Assegnazione iniziale

L'assegnazione iniziale - ossia il controvalore delle Azioni PSP inizialmente assegnate - è determinata in conformità ai principi previsti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo in termini di equità interna e competitività esterna della remunerazione. Come detto sopra, l'assegnazione iniziale corrisponde al numero massimo di Azioni PSP che possono essere assegnate a ciascun beneficiario, valutate al Fair Value dell'Azione ISP.

In particolare, il numero massimo di Azioni PSP maturabili è differenziato in funzione del *title* professionale, sulla base del modello di Global Banding per la valutazione delle posizioni adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo[8]. Secondo il modello Global Banding, tutte le posizioni manageriali sono valutate e distribuite su diversi livelli in funzione del livello di complessità e delle responsabilità gestite.

[8] Il modello Global Banding del Gruppo Intesa Sanpaolo si basa sulla metodologia di valutazione del lavoro IPE (International Position Evaluation) di una primaria società di consulenza.

Ai Manager appartenenti ai livelli di fascia più alta è assegnato un importo maggiore ossia, in altre parole, il diritto a ricevere un numero maggiore di Azioni PSP. In particolare, il controvalore delle Azioni PSP inizialmente assegnate (nel rispetto di tutte le condizioni previste dal PSP) è definito come segue:

- Il Consigliere Delegato e CEO, il *Chief* e gli *Executive Directors*:
  - delle Funzioni di Business e di Governance: 100% della remunerazione fissa[9];
  - delle Funzioni di Controllo: 75% della Retribuzione Annua Lorda (RAL);
- *Senior Directors*:
  - delle Funzioni di Business e di Governance: 75% della remunerazione fissa;
  - delle Funzioni di Controllo: 50% della RAL;
- *Head of*[10]:
  - delle Funzioni di Business e di Governance: 30% della remunerazione fissa;
  - delle Funzioni di Controllo: 20% della RAL;

Inoltre, indipendentemente dal *title* professionale, a specifiche persone definite come Key People - ossia i dipendenti della cosiddetta "Talent Community", che è composta, principalmente, da *middle manager* che hanno il *title* professionale di "*Head of*" e da alcuni selezionati Professional con competenze strategiche per il Piano d'Impresa - viene inizialmente assegnato il seguente controvalore di Azioni PSP:

- per quelli delle Funzioni di Business e di Governance: 50% della retribuzione fissa;
- per quelli delle Funzioni di Controllo: 30% della RAL.

Infine, si osserva che, considerato che tra i beneficiari alcuni sono individuati come Risk Taker (differenziando tra Risk Taker Apicali di Gruppo, Risk Taker Apicali di Legal Entity e altri Risk Taker) - sulla base dei criteri stabiliti nella CRD e nel Regolamento Delegato UE n. 923/2021, e quelli previsti dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in conformità alla normativa sopra richiamata - ad essi vengono applicati differenti schemi di incasso in linea con i requisiti normativi (vedi paragrafo 8).

6. Condizioni di Attivazione

Per ogni anno di durata, compreso quello finale, il Piano è soggetto alla verifica delle seguenti condizioni di attivazione a livello di Gruppo:

(i) *Common Equity Tier 1* ("**CET1**") almeno pari al Limite Hard previsto nel *Risk Appetite Framework* di Gruppo (RAF);

(ii) Minimo di fondi propri e passività ammissibili ("**MREL**") almeno pari al limite di *Early Warning* previsto nel RAF;

(iii) Coefficiente di leva finanziaria ("***Leverage Ratio***") almeno pari al Limite Hard previsto nel RAF;

(iv) Net Stable Funding Ratio ("**NSFR**") almeno pari al Limite Hard previsto nel RAF;

(v) assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo;[11]

(vi) Liquidity Coverage Ratio ("**LCR**") almeno pari al Limite Hard previsto nel RAF (questa condizione si applica solo ai Risk Taker Apicali).

[9] È la componente della remunerazione di natura stabile e irrevocabile, determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali.

[10] Queste percentuali si applicano anche ai Professional - se presenti – aventi un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo (ossia identificati come Risk Taker).

[11] Il Risultato Corrente Lordo è misurato al netto di: proventi da riacquisto di passività di propria emissione, fair value di proprie passività, componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

Dato che i limiti Hard e di Early Warning del RAF non sono comunicati ai mercati, ma sono più sfidanti dei requisiti minimi obbligatori in ottemperanza al Supervisory Review and Evaluation Process (SREP) e al Capital Requirement Regulation (CRR), si riportano di seguito tali requisiti minimi obbligatori:

Requisiti minimi[12]	Regolamentazione che richiede la comunicazione
CET1 ≥ 8,8%	SREP
Leverage Ratio ≥ 3%	CRR
NSFR ≥ 100%	SREP
LCR ≥ 100% (solo per i Risk Taker Apicali)	SREP

Si precisa che il requisito MREL non è noto al mercato.

Il Piano è inoltre soggetto alla verifica di ulteriori condizioni di attivazione previste a livello di Gruppo:

(vii) valutazione – all'inizio del Piano (2022) e prima dell'assegnazione delle eventuali Azioni PSP maturate (2026) – dei risultati dell'Internal Capital Adequacy Assessment Process ("ICAAP");

(viii) valutazione delle raccomandazioni (se presenti) – alla fine del Piano (2025) – sulla distribuzione di dividendi da parte delle autorità competenti e delle autorità di vigilanza europee.

La mancata verifica delle condizioni di attivazione può comportare una riduzione fino all'azzeramento delle Azioni PSP che possono maturare come rappresentato nella tabella seguente. Più specificamente:

- la mancata verifica di una qualsiasi delle condizioni di attivazione di cui ai punti da (i) a (iv) determina, per ogni anno in cui tali condizioni non sono soddisfatte, una riduzione per ogni condizione non rispettata del 25% delle Azioni PSP che possono maturare, restando inteso che se nessuna di queste condizioni venisse soddisfatta durante l'ultimo anno del Piano, le Azioni PSP saranno ridotte a zero;
- la mancata verifica di una qualsiasi delle condizioni di attivazione di cui ai punti (v) e (vi) determina una riduzione del 25% delle Azioni PSP che possono maturare per ogni anno in cui tali condizioni non si sono verificate;
- con riferimento alla valutazione dei risultati ICAAP, al fine di assicurare che il costo del Piano non determini un impatto negativo sulla solidità patrimoniale del Gruppo né sul rispetto del Target di Capitale, al lancio del Piano (2022) vengono valutati i risultati ICAAP. Inoltre, l'assegnazione delle eventuali Azioni PSP maturate è subordinata all'approvazione dell'ICAAP da parte del Consiglio di Amministrazione nel 2026;
- le eventuali raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità di vigilanza europee nell'ultimo anno (2025) del Piano possono determinare una potenziale riduzione (fino all'azzeramento) del numero di Azioni PSP maturabili.

[12] I limiti riportati nella Tabella sono quelli previsti per il 2022 e che, al momento, sono ritenuti stabili.

Figura 2. Condizioni di Attivazione e relative percentuali di riduzione

	2022	2023	2024	2025
• **CET1 ≥ limite Hard previsto nel RAF** • **Leverage Ratio ≥ limite Hard previsto nel RAF** • **MREL ≥ limite di Early Warning previsto nel RAF** • **NSFR ≥ limite Hard previsto nel RAF**	**-25%**	**-25%**	**-25%**	**-100%**
• **Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo** • **LCR ≥ limite Hard previsto nel RAF** *(solo per Risk Taker Apicali)*	**-25%**	**-25%**	**-25%**	**-25%**
Verifica dell'esito ICAAP	**Il funding del Piano di performance share è incluso nelle proiezioni di capitale e la sua inclusione non inficia la solidità patrimoniale del Gruppo e il rispetto dei target di capitale**			**Le azioni maturate si "vestiranno" solo successivamente all'approvazione annuale dell'ICAAP da parte del CdA nel 2026**
Raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza				Impatto sul numero di Azioni PSP che maturano in funzione delle raccomandazioni del Regolatore (**i.e. eventuale riduzione o azzeramento del premio**)

Inoltre, oltre alle condizioni di attivazione sopra descritte, il PSP è anche soggetto all'assenza di *compliance breach* a livello individuale (come descritto nel paragrafo 10).

7. Indicatori di performance

Gli Indicatori di Performance determinano il numero di Azioni PSP maturate al termine del Piano e sono diversi per i Manager delle Funzioni di Business e Governance e per quelli appartenenti alle Funzioni di Controllo (ad eccezione del TSR Relativo assegnato a tutti i Manager, vedi sotto). Per le Funzioni di Controllo, infatti, è stato scelto un Indicatore differente in conformità con le previsioni normative secondo le quali a tali Funzioni possono essere attribuiti solo KPI non finanziari.

Figura 3. Indicatori di Performance

KPI		*% azioni assegnate a target*
Manager di Business e Governance		
• **PON/RWA** • **Cost/Income** • **NPL ratio**	I livelli **target** equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025	• **30%** • **25%** • **15%**
Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo		
Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025		**70%**
Tutto il Management		
TSR relativo	La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa	**30%**

Il peso complessivo degli specifici KPI assegnati ai Manager delle Funzioni di Business e Governance collegati al Piano d'Impresa (OI/RWA, Cost/Income, NPL Ratio) è del 70%. Tale scelta riflette il requisito normativo di includere indicatori che siano in linea con gli obiettivi industriali e strategici del Piano. Inoltre, tali obiettivi sono stati ponderati diversamente per riconoscere la maggiore sfida rappresentata dai livelli attesi a fine Piano per il PON/RWA e il Cost/Income rispetto a quelli di NPL Ratio che si pongono, invece, in una logica di ulteriore miglioramento e consolidamento dei risultati già raggiunti attraverso le azioni messe in atto nel corso del Piano d'Impresa 2018-2021. Infine, si precisa che si assegna un peso maggiore al KPI PON/RWA in linea con l'indicazione del Regolatore di favorire i KPI risk-adjusted.

In coerenza con i KPI dei Manager delle Funzioni di Business e Governance, il peso dello specifico KPI attribuito alla Funzione di Controllo è pari al 70%.

Infine, per quanto riguarda il peso del TSR Relativo attribuito a tutti i Manager, questo è pari al 30% - in linea con il peso del PON/RWA - al fine di riflettere la rilevanza attribuita dal Gruppo alla creazione e distribuzione di valore agli Azionisti.

7.1 Focus sui KPI specifici dei Manager delle Funzioni di Business e Governance

Per i Manager delle funzioni di Business e di Governance sono stati identificati specifici indicatori, ognuno dei quali collegati ai pilastri principali del Piano d'Impresa, come rappresentato nella seguente immagine.

Figura 4. Condizioni di performance legate agli obiettivi del Piano d'Impresa

Nello specifico, per quanto riguarda:

1. **I Proventi Operativi Netti/Risk Weighted Asset Ratio (PON/RWA),** tale KPI è:
   - coerente con l'obiettivo di crescita delle commissioni nette previsto nel Piano d'Impresa;
   - un indicatore sintetico della crescita corretta per il rischio, conforme con le raccomandazioni dell'EBA sulla focalizzazione delle performance su obiettivi risk-adjusted;
2. **Il Cost on Income Ratio (Cost/Income),** tale KPI è:
   - un obiettivo chiave del Piano d'Impresa e una dimensione di performance storicamente rilevante per il Gruppo ISP;
   - strettamente legato al risultato del processo di digitalizzazione che costituisce uno dei principali driver del Piano d'Impresa;
3. **Non-Performing Loans (NPL) Ratio,** tale KPI è rappresentativo dell'obiettivo di "de-risking" previsto nel Piano d'Impresa.

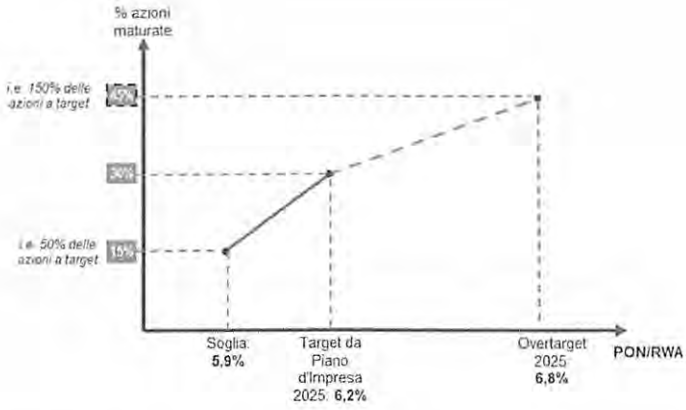
7.1.1 Curva di Pay-for-performance

Per ogni KPI viene definita una curva di pay-for-performance che prevede l'individuazione di un livello minimo (c.d. soglia), a fronte del quale è maturabile una percentuale di azioni pari al 50% di quelle previste a target, che cresce fino ad un livello massimo superiore al target (c.d. overtarget) a fronte del quale la % di azioni maturabile è fino ad un massimo del +50% rispetto al target.

I risultati di performance dei KPI PON/RWA, Cost/Income e NPL ratio sono misurati al 2025, a fine Piano d'Impresa, con interpolazione lineare all'interno di un range che comprende la soglia, il target e l'overtarget, ma si evidenzia che, in ogni caso, l'ammontare complessivo delle azioni maturabili complessivamente al termine dell'Accrual Period (2025) non potrà superare il 100% delle azioni maturabili in caso di raggiungimento del livello target di ciascun KPI (che equivale al numero di Azioni PSP inizialmente assegnate). In altre parole, l'unico caso in cui è possibile assegnare un numero di Performance Share superiore a quello previsto a target per un determinato KPI la cui performance risulti superiore al target, è se la performance di un altro KPI (incluso il TSR Relativo riportato nel par. 7.3) è inferiore al rispettivo target (poiché ciò non determina l'assegnazione di Performance Share corrispondenti al suo target).

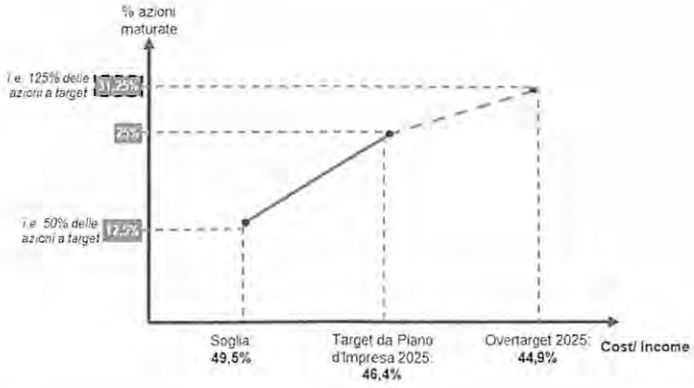
Le curve di pay-for-performance identificate per ogni KPI, nonché i criteri per la definizione dei valori e i relativi razionali – che sono definiti coerentemente per ciascuno dei tre KPI – sono riportati di seguito.

1. PON/RWA



	Livelli di Performance	Percentuale di Azioni PSP maturabili
	Inferiore alla soglia	***Non è corrisposta alcuna quota di azioni***
	Soglia: 5,9%	***Azioni maturabili: 15%***
Criteri per la definizione di tali valori	*E' il 95% del target.* *Tale valore è stato definito facendo le seguenti assunzioni:* • *a livello di numeratore, una crescita dei PON pari a circa il 50% dell'incremento previsto sull'intero orizzonte di Piano – ovvero, il 50% di 2 mld € equivalente al delta tra il target di Piano (22,8 mld €) e il risultato 2021 (20,8 mld €);* • *a livello di denominatore, il livello di RWA come previsto a Piano (369,1 mld).*	***50% delle azioni assegnate a target***
Razionali	***Iniziare a premiare il management a fronte di una crescita dei ricavi*** *– dimensione direttamente agibile dal management* ***– pari almeno alla metà di quanto previsto a Piano,*** *assumendo come più «rigida» la crescita degli RWA in quanto influenzata in maniera rilevante dalle indicazioni della Regolamentazione.*	*Simmetria rispetto al meccanismo di definizione della soglia di performance (i.e. crescita dei PON pari a circa il 50% dell'incremento previsto sull'intero orizzonte di Piano).*
	Target: 6,2%	***Azioni maturabili: 30%***
Criteri per la definizione di tali valori	*È il valore previsto nel Piano d'Impresa per il 2025 (termine del Piano).*	*Equivale al valore inizialmente assegnato.*
	Overtarget: 6,8%	***Azioni maturabili: 45%***
Criteri per la definizione di tali valori	*È il 110% del target.* *Tale valore è stato definito prevedendo che l'intervallo tra target e overtarget sia il doppio della distanza* ***che si è prevista per l'intervallo tra soglia e target.***	*(100% + 50%) delle azioni maturabili a target.* *Tale valore equivale - in valore assoluto - alla % di riduzione delle azioni maturabili a soglia rispetto a target.*
Razionali	*Dare ampio spazio al conseguimento di risultati eccellenti.*	*Non incorrere in forme di incentivazione dell'excessive risk taking, prevedendo un incremento proporzionale del premio tra il livello target e overtarget inferiore rispetto a quello previsto tra soglia e target.*
	Superiore all'overtarget	***Non sono previsti ulteriori incrementi*** *della quota di azioni riconosciuta (c.d. principio del "cap").*

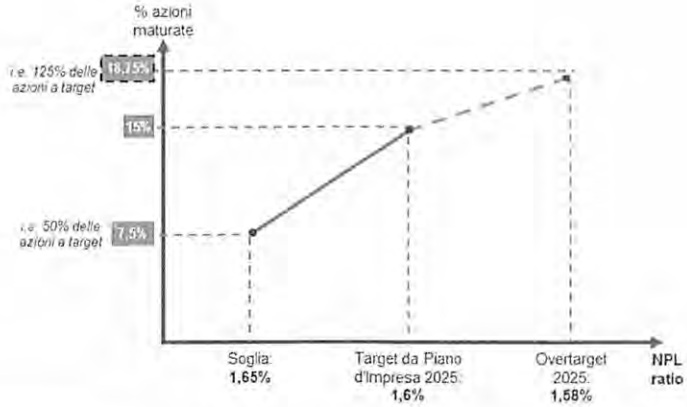
2: **Cost/Income**



	Livelli di Performance	***Percentuale di Azioni PSP maturabili***
	Inferiore alla soglia	***Non è corrisposta alcuna quota di azioni***
	Soglia: 49,5%	***Azioni maturabili: 12,5%***
Criteri per la definizione di tali valori	*È il 50% della distanza tra risultato 2021 e l'obiettivo da Piano 2025.* *Pertanto, dal momento che tra Cost/Income 2021 (52,5%) e obiettivo da Piano 2025 (46,4%) intercorrono 6,1 punti percentuali e che la metà di tale distanza equivale a 3,05, la soglia è pari a 49,5%.*	***50% delle azioni assegnate a target***
Razionali	***Iniziare a premiare il management a fronte di un risultato pari almeno alla metà di quanto previsto quale obiettivo di Piano per ciascun KPI.***	*Simmetria rispetto a meccanismo di definizione della soglia di performance (i.e. riduzione del Cost/Income ratio pari a circa il 50% della riduzione prevista sull'intero orizzonte di Piano).*
	Target: 46,4%	***Azioni maturabili: 25%***
Criteri per la definizione di tali valori	*È il valore previsto nel Piano d'Impresa per il 2025 (termine del Piano).*	*Equivale al valore inizialmente assegnato.*
	Overtarget: 44,9%	***Azioni maturabili: 31,25%***
Criteri per la definizione di tali valori	*50% della distanza proposta tra soglia e target, ovvero sottraendo (dal momento che si tratta di KPI di riduzione) dal target il 25% della distanza tra il risultato 2021 e l'obiettivo da Piano.* *Pertanto, dal momento che il 25% della distanza tra i risultati 2021 (52,5%) e l'obiettivo da Piano 2025 (46,4%) è pari a 1,5 (52,5% - 46,4% = 6,1% → 6,1% x 25% = 1,5%) l'overtarget è pari a 44,9%*	*(100% + 25%) delle azioni maturabili a target.*
Razionali	*Tale valore è stato definito in considerazione delle caratteristiche di rigidità del KPI, nonché del livello che ci si prefigge come risultato per tale KPI, allineato a quello dei migliori peer europei.*	*Non incorrere in forme di incentivazione dell'excessive risk taking, prevedendo un incremento proporzionale del premio tra il livello target e overtarget inferiore rispetto a quello previsto tra soglia e target.*
	Superiore all'overtarget	***Non sono previsti ulteriori incrementi*** *della quota di azioni riconosciuta (c.d. principio del "cap").*

3. **NPL Ratio**

Si osserva che il risultato dell'NPL ratio è considerato al lordo dell'importo di eventuali operazioni straordinarie di cessione per la parte corrispondente a svalutazioni straordinarie effettuate durante il Piano o all'impatto negativo sul conto economico al momento della cessione al fine di evitare che il raggiungimento di tale obiettivo possa essere ottenuto pregiudicando i livelli di profittabilità previsti a Piano.



	Livelli di Performance	***Percentuale di Azioni PSP maturabili***
	Inferiore alla soglia	***Non è corrisposta alcuna quota di azioni***
	Soglia: 1,65%	***Azioni maturabili: 7,5%***
Criteri per la definizione di tali valori	*E' il 50% della distanza tra risultato EBA pro-forma 2021 e l'obiettivo da Piano 2025. Si considera il risultato EBA pro-forma al fine di tenere conto delle operazioni di de-risking già contabilizzate nel bilancio 2021.* *Pertanto, dal momento che tra l'NPL ratio EBA pro-forma 2021 (1,7%) e l'obiettivo da Piano 2025 (1,6%) intercorrono 0,10 punti percentuali e che la metà di tale distanza equivale a 0,05, la soglia è pari a 1,65%.*	***50% delle azioni assegnate a target***
Razionali	***Iniziare a premiare il management a fronte di un risultato pari almeno alla metà di quanto previsto quale obiettivo di Piano per ciascun KPI***	*Simmetria rispetto a meccanismo di definizione della soglia di performance (i.e. riduzione dell'NPL ratio pari a circa il 50% della riduzione prevista sull'intero orizzonte di Piano)*
	Target: 1,6%	***Azioni maturabili: 15%***
Criteri per la definizione di tali valori	*È il valore previsto nel Piano d'Impresa per il 2025 (termine del Piano).* *Si sottolinea che tale target ha come principale obiettivo quello di preservare l'NPL Ratio ad un livello comparabile con quello dei migliori peer europei per tutta la durata del Piano d'Impresa. Si tratta di un obiettivo sfidante in quanto richiede un impegno continuo per prevenire ed evitare il deterioramento dei crediti e mantenere le buone pratiche di concessione del credito in uno scenario macroeconomico in cui il volume degli NPL è comunque destinato a crescere.*	*Equivale al valore inizialmente assegnato*
	Overtarget: 1,58%	***Azioni maturabili: 18,75%***
Criteri per la definizione di tali valori	*50% della distanza proposta tra soglia e target, ovvero sottraendo (dal momento che si tratta di KPI di riduzione) dal target il 25% della distanza tra il risultato 2021 e l'obiettivo da Piano.* *Pertanto, dal momento che il i25% della distanza tra EBA pro-forma 2021 (1,7%) e obiettivo da Piano 2025 (1,6%) è*	*(100% + 25%) delle azioni maturabili a target.*

	proposto pari a 0,10 (1,7% - 1,6% = 0,10% → 0,10% x 25% = 0,025%) l'overtarget è pari a 1,58%.	
Razionali	*Tale valore è stato definito in considerazione delle caratteristiche di rigidità del KPI, nonché del livello di eccellenza che ci si prefigge come risultato per tale KPI nel Piano rispetto ai peer europei.*	
	Superiore all'overtarget	***Non sono previsti ulteriori incrementi** della quota di azioni riconosciuta (c.d. principio del "cap").*

7.2 Focus sul KPI specifico dei Manager delle Funzioni di Controllo

Per i Manager delle Funzioni di Controllo, in conformità con la normativa applicabile, è previsto il seguente indicatore specifico:

KPI		*% azioni assegnate a target*
	Manager di Business e Governance	
• PON/RWA • Cost/Income • NPL ratio	I livelli **target** equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025	• 30% • 25% • 15%
	Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo	
Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025		**70%**
	Tutto il Management	
TSR relativo	La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa	30%

Tale KPI, in continuità con il Piano POP, è stato scelto in conformità alle disposizioni regolamentari secondo cui alle Funzioni di Controllo possono essere assegnati solo KPI non economico-finanziari per preservarne l'indipendenza di giudizio rispetto ai loro controlli, e con l'obiettivo di migliorare la forza e l'efficacia complessiva del sistema di controllo interno per tutta la durata del Piano PSP.

Il livello di raggiungimento del KPI Qualitativo, è valutato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del suo Presidente, nel 2025 al termine del Piano d'Impresa, sulla base dei seguenti criteri:

- andamento della Performance Scorecard nel periodo di Piano 2022-2025, ovvero la media complessiva della Performance Scorecard dei Risk Taker Apicali di Gruppo appartenenti alle Funzioni di Controllo per tutta la durata del Piano (somma di tutti i punteggi divisa per il numero di anni di Piano);
- qualità del rapporto con il Consiglio di Amministrazione in termini di accuratezza, tempestività delle informazioni e solidità delle analisi fornite;
- risultati (eventuali) delle ispezioni di vigilanza effettuate nel corso del Piano;
- qualità e tempestività di esecuzione degli eventuali piani di rimedio, secondo le rispettive responsabilità;
- qualità della collaborazione con il Business;
- diffusione della cultura del "rischio e controllo" nel Gruppo.

La valutazione qualitativa viene effettuata su una scala di performance a 3 livelli, il cui raggiungimento determina il numero di Azioni PSP che maturano. In particolare, per i livelli di performance:

- "al di sotto delle aspettative", non viene versata alcuna quota di azioni;
- "parzialmente in linea con le aspettative", la percentuale di Azioni PSP maturabile è del 50%;
- "in linea con le aspettative", la percentuale di Azioni PSP maturabile è del 100%.

7.3 Focus sul KPI comune a tutti i Manager

Per tutti i Manager è altresì previsto il seguente Indicatore:

KPI		*% azioni assegnate a target*
	Manager di Business e Governance	
• PON/RWA • Cost/Income • NPL ratio	I livelli **target** equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025	• 30% • 25% • 15%
	Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo	
Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025		70%
	Tutto il Management	
TSR relativo	La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa	**30%**

Il **Relative Total Return to Shareholders** (TSR Relativo), è una misura chiave del rendimento per gli azionisti ed è stato selezionato perché:

- aggiunge una metrica relativa al set di KPI in linea con le *best practice* raccomandate dai Proxy Advisor;
- è una prassi diffusa tra i principali peer europei.

Il TSR Relativo viene misurato dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2026 rispetto ai risultati conseguiti dal peer group utilizzato da ISP nel Piano d'Impresa per la comparazione degli indicatori di performance economica e finanziaria con i peer.

Come riferimento, il peer group utilizzato comprende i seguenti gruppi bancari: Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Commerzbank, Credit Suisse, Deutsche Bank, HSBC, ING, Lloyds Banking Gr., Nordea, Santander, Société Générale, Std Chartered, UBS, UniCredit

Si precisa che, in caso di acquisizioni a cui è soggetta una delle società del peer group, o se i dati di qualcuna delle società del peer group non sono disponibili, il Consiglio di Amministrazione di ISP può valutare eventuali cambiamenti nella composizione del peer group escludendo le suddette società.

7.3.1 Curva di Pay-for-performance

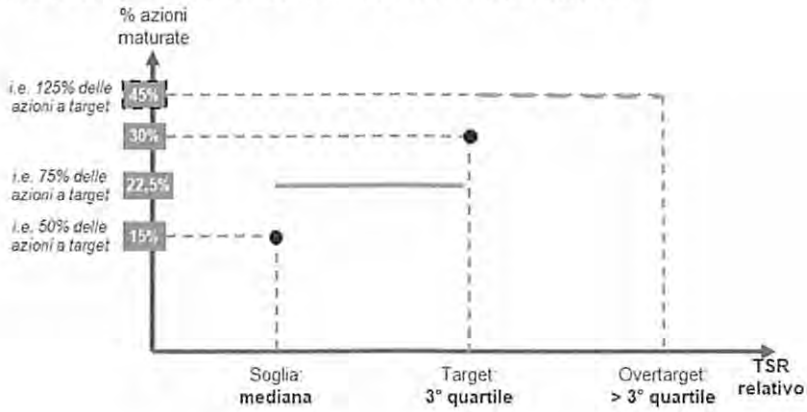
La curva di pay-for-performance definita per il TSR Relativo basata su una scala discreta tiene conto delle *best practice* di mercato e prevede l'identificazione di quattro livelli di performance:

- soglia, rispetto alla quale la percentuale di azioni maturabili è pari al 50% di quelle previste a target;
- tra soglia e target, livello in corrispondenza del quale la percentuale di azioni maturabile è fissa ed è pari al 75% di quella prevista a target;
- target, rispetto al quale la percentuale di azioni maturabili è quella inizialmente assegnata

(ovvero il 30%);

- overtarget, rispetto al quale la percentuale di azioni maturabili è +50% di quella prevista a target.

Si evidenzia che, anche in tal caso, qualora sia raggiunto un livello di performance superiore al target, sarà possibile assegnare un numero di Performance Shares superiore a quello previsto a target solo se la performance di un altro KPI (tra quelli rappresentati nei paragrafi 7.1 e 7.2) è inferiore al rispettivo target (poiché questo non determina l'assegnazione di Performance Share corrispondenti al suo target). Ciò, in ragione del fatto che, come sopra riportato, l'ammontare complessivo delle azioni maturabili complessivamente al termine dell'Accrual Period (2025) non potrà superare il 100% delle azioni maturabili in caso di raggiungimento del livello target di ciascun KPI (che equivale al numero di Azioni PSP inizialmente assegnate).
Si riporta di seguito la curva di pay-for-performance definita per tale KPI.



Livelli di Performance definiti in linea con le best practice	***Percentuale di Azioni PSP maturabili***
Inferiore alla soglia	***Non è corrisposta alcuna quota di azioni***
Soglia: la Banca occupa la posiziona mediana nel peer group	***Azioni maturabili: 15%***
La quota di premio inizia a maturare a fronte del raggiungimento del ***posizionamento a mediana*** *nel ranking*	***50% delle azioni assegnate a target****, in line con quanto previsto per gli altri KPI*
Posizionamenti intermedi tra Soglia e Target	***Azioni maturabili: 22,5%,***
	75% delle azioni assegnate a target *(i.e. 22,5%)*
Target: la Banca si posiziona al 3° quartile nel peer group	***Azioni maturabili: 30%***
	Equivale al valore inizialmente assegnato
Overtarget: la Banca si posiziona oltre 3° quartile nel peer group	***Azioni maturabili: 45%***
	(100% + 50%) delle azioni maturabili a target, a riconoscimento di un risultato eccezionale in termini di creazione del valore per gli azionisti durante l'intero arco di Piano. Tale valore equivale - in valore assoluto - alla % di riduzione delle azioni maturabili a soglia rispetto a target. *Ove questo posizionamento sia realizzato a fronte di un andamento del TSR relativo negativo (i.e. TSR <0), un cap alla quantità delle azioni maturabili coincidente con quanto previsto a target (i.e. 30%), in coerenza le best practice di mercato.*
Superiore all'overtarget	***Non sono previsti ulteriori incrementi*** *della quota di azioni riconosciuta (c.d. principio del "cap").*

7.4 Meccanismi di demoltiplicazione

Il PSP include meccanismi di correzione basati su target di sostenibilità che agiscono come un demoltiplicatore delle Azioni PSP a cui ogni Manager ha diritto, a seconda del livello di raggiungimento dei KPI ESG e Target di capitale.

7.4.1 Il KPI ESG

Il KPI composito **Environmental, Social and Governance** (**ESG**) applicabile sia ai Manager delle Funzioni di Governance e di Business che a quelli delle Funzioni di Controllo, è stato introdotto secondo le *best practice* di mercato e per la sua rilevanza tra gli obiettivi del Piano d'Impresa. Infatti, come riportato nella seguente immagine, è uno dei quatto componenti del Piano d'Impresa.

Figura 5. Criteri utilizzati per selezionare il KPI ESG

Questo KPI è composto da tre sub-KPI per ciascuno dei tre fattori in cui si articola l'ESG (Environmental, Social and Governance), il cui livello target è definito nel Piano d'Impresa 2022-2025.

Figura 6: Fattori ESG

		Peso	Soglia	Target	Overtarget
Environmental	**Nuovi prestiti all'economia verde/circolare e alla transizione verde, con un'attenzione particolare al sostegno della transizione delle imprese/PMI**	**40%**	**79,2 milioni €** *(90% del Target)*	**88 milioni €** *(livello di performance fissato nel Piano d'Impresa)*	**105,6 milioni €** *(120% del Target)*
Social	**Numero di dipendenti che hanno completato con successo corsi di riqualificazione e sono stati impiegati in un lavoro in linea con le loro nuove competenze acquisite, o che hanno completato corsi di aggiornamento**	**40%**	**7,200** *(90% del Target)*	**8,000** *(livello di performance fissato nel Piano d'Impresa)*	**9,600** *(120% del Target)*
Governance	**% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)**	**20%**	**45%** *(90% del Target)*	**50%** *(livello di performance fissato nel Piano d'Impresa)*	**60%** *(120% del Target)*
	Punteggio di Performance ESG *(tra 80% e il 100%)*				

Il punteggio del KPI ESG è la somma ponderata del raggiungimento di ciascuno dei tre sub-KPI e viene misurato alla fine dell'Accrual Period del Piano. Si noti che, in ogni caso, il punteggio ESG non può superare il 100%.

Ai tre fattori è stato attribuito diverso peso per riconoscerne il differente livello di sfida: questa è, infatti, maggiore per gli ambiti *Environmental* e *Social* mentre, per quanto concerne il fattore Governance, si tratta di un obiettivo in continuità con le azioni già intraprese nel precedente Piano d'Impresa 2018-2021 in logica di ulteriore miglioramento e consolidamento.

Il KPI ESG consente di rettificare il premio maturato sulla base del raggiungimento di risultati economico-finanziari in un contesto ritenuto inadeguato in termini di sostenibilità aziendale.

In particolare, considerando che il livello target è quello fissato nel Piano d'Impresa al 2025 (termine del Piano), il mancato o parziale raggiungimento del KPI ESG agisce come demoltiplicatore riducendo il numero di Azioni PSP maturate:

- **del 10%,** se il raggiungimento del KPI ESG è < **100%** (cioè il livello target) ma ≥ **80%** (cioè il livello soglia);
- **del 20%** se il raggiungimento del KPI ESG è < **80%** (cioè il livello di soglia).

7.4.2 Il KPI Capital Target

Il **Target di Capitale**, applicabile esclusivamente ai Manager delle Funzioni di Business e di Governance[13], è stato introdotto al fine di rafforzare il legame tra il PSP e la base patrimoniale della Banca.

Esso consiste nel mantenimento del livello di **CET1 ≥ 12%** - ossia l'obiettivo definito nel RAF per l'orizzonte del Piano (i.e. ogni anno di durata del Piano). In particolare, questo permette di garantire il mantenimento di un certo livello di CET1 in ogni anno di durata del Piano e non solo alla fine del Piano.

Il mancato raggiungimento del Target di Capitale viene considerato come un demoltiplicatore, riducendo il numero di Azioni PSP maturate **del 10% per ogni anno di violazione** (fino ad un massimo del 40% sull'intero Accrual Period).

8. Schemi di incasso

Gli schemi di pagamento sono stati definiti indipendentemente dal modello di Global Banding, a seconda che il beneficiario sia identificato o meno come Risk Taker - e, in tal caso, anche in base allo specifico cluster di Risk Taker (es. Risk Taker Apicali di Gruppo, Risk Taker Apicali delle Legal Entity significative o altri Risk Taker) - dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva[14] (superiore o uguale/inferiore all'importo "particolarmente elevato"[15] o alla "soglia di materialità"[16]) e del suo rapporto rispetto alla remunerazione fissa (superiore o uguale/inferiore al 100%).

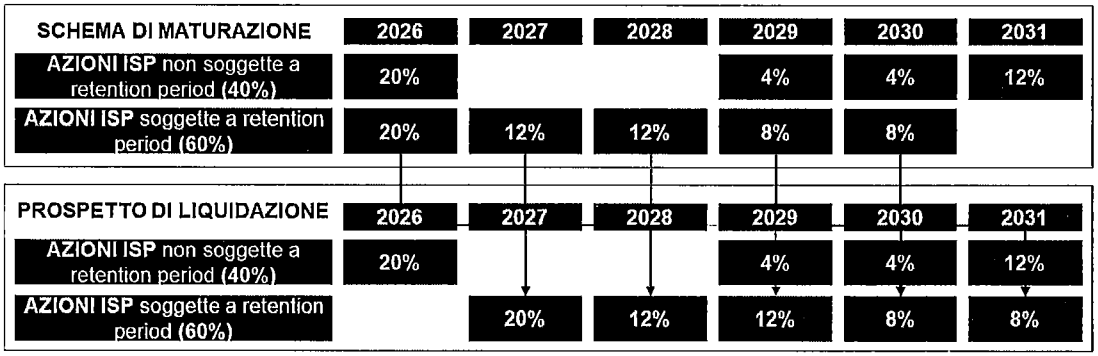
Il Piano è in azioni ISP[17].

Si riportano di seguito gli schemi di maturazione e liquidazione:

Risk Taker Apicali di Gruppo e tutti coloro che, indipendentemente dal segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato"

1. Schema 1: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% in azioni ISP non soggette a retention period e 20% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 60% (di cui 20% in azioni ISP non soggette a retention period e 40% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 5 anni.

   Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:



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

[14] Cioè azioni PSP e il premio annuale 2025 e qualsiasi altra remunerazione variabile di tale anno.

[15] Come definito nelle Politiche di remunerazione e incentivazione in vigore al momento della maturazione del premio. Ad oggi, secondo la Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022, per il triennio 2022-2024, è pari a 400.000 euro.

[16] Come definito nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2025 in vigore al momento della maturazione del premio. Ad oggi, secondo le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022, la soglia di materialità è pari a:

- per i Risk Taker, ai sensi della normativa vigente, 50.000 euro o un terzo della remunerazione complessiva (ad eccezione dei Risk Taker individuati nelle SGR del Gruppo che non sono identificati anche a livello di Gruppo per i quali è pari a 80.000 euro);
- per i Middle Manager 80.000 euro.

[17] Ad eccezione dei Manager che lavorano nelle società di gestione del gruppo, per i quali, in conformità alla normativa applicabile, il Piano sarà liquidato come segue: 50% con Azioni ISP, e 50% con quote o azioni dei fondi gestiti, o di una combinazione che tenga conto il più possibile della loro proporzione, o di equivalenti partecipazioni, strumenti collegati a quote o azioni o di altri equivalenti strumenti non monetari che siano ugualmente efficaci in termini di allineamento degli incentivi.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)	20%	12%	8%	8%	7%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)		20%	12%	8%	8%	7%

Risk Taker Apicali delle Legal Entity significative

3. Schema 3: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% in azioni ISP non soggette a retention period e 25% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 50% (di cui 15% in azioni ISP non soggette a retention period e 35% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 5 anni.

   Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (40%)	25%				5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)	25%	10%	10%	10%	5%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (40%)	25%				5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)		25%	10%	10%	10%	5%

4. Schema 4: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% in azioni ISP non soggette a retention period e 30% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 40% (di cui 15% in azioni ISP non soggette a retention period e 25% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 5 anni.

   Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (45%)	30%			3%	4%	8%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)	30%	8%	8%	5%	4%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (45%)	30%			3%	4%	8%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)		30%	8%	8%	5%	4%

Altri Risk Taker

5. Schema 5: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva **sia superiore alla soglia di materialità e al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% in azioni ISP non soggette a retention period e 25% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 50% (di cui 25% in azioni ISP non soggette a retention period e 25% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 4 anni.

   Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)	25%	12,5%	6,25%	6,25%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)		25%	12,5%	6,25%	6,25%

6. Schema 6: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% in azioni ISP non soggette a retention period e 30% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 40% (di cui 20% in azioni ISP non soggette a retention period e 20% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 4 anni.

   Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	30%		5%	5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)	30%	10%	5%	5%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	30%		5%	5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)		30%	10%	5%	5%

Restanti Manager

7. Schema 7: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore alla soglia di materialità e al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% in azioni ISP non soggette a retention period e 30% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 40% (di cui 20% in azioni ISP non soggette a retention period e 20% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 3 anni.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2026
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	30%		7%	13%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)	30%	13%	7%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2026
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	30%		7%	13%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)		30%	13%	7%

8. Schema 8: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa** ma **superiore alla soglia di materialità**, oppure **superiore al 100% della remunerazione fissa** ma **pari o inferiore alla soglia di materialità**, il pagamento sarà interamente in azioni ISP non soggette a retention period di cui il 60% up-front e il 40% differito su un orizzonte temporale di 2 anni.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028
AZIONI ISP non soggette a retention period (100%)	60%		40%

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028
AZIONI ISP non soggette a retention period (100%)	60%		40%

9. Malus conditions

L'assegnazione delle quote differite è soggetta a condizioni di malus simmetriche alle condizioni di attivazione (cfr. par. 6) nonché alla verifica dei c.d. "compliance breach individuali" (cfr. par. 10).

Le Azioni PSP differite che si vestono in un determinato anno sono soggette alla verifica delle seguenti condizioni:

(i) il CET1 deve essere almeno pari all'hard limit fissato nel RAF;

(ii) il requisito minimo di fondi propri e passività ammissibili ("MREL") deve essere almeno pari al limite di Early Warning fissato nel RAF;

(iii) l'indice di leva finanziaria deve essere almeno pari all'hard limit fissato nel RAF;

(iv) il Net Stable Funding Ratio ("NSFR") dove essere almeno pari all'hard limit fissato nel RAF%;

(v) nessuna perdita e reddito lordo positivo[18];

(vi) il Liquidity Coverage Ratio ("LCR") deve essere almeno pari all'hard limit fissato nel RAF (questa condizione si applica solo ai Risk Taker Apicali).

(vii) valutazione dei risultati dell'Internal Capital Adequacy Assessment Process ("ICAAP")

(viii) valutazione delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza.

[18] Il reddito lordo è valutato al netto di qualsiasi contributo di profitti derivanti dal riacquisto di passività proprie della Banca, dalla valutazione al Fair Value delle passività della Banca e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili a seguito di modifiche al modello interno sui depositi di base.

Dato che i limiti Hard e di Early Warning del RAF non sono comunicati ai mercati, ma sono più sfidanti dei requisiti minimi obbligatori in ottemperanza al Supervisory Review and Evaluation Process (SREP) e al Capital Requirement Regulation (CRR), si riportano di seguito tali requisiti minimi obbligatori:

Requisiti minimi	Regolamentazione che richiede la comunicazione
CET1 ≥ 8,8%	SREP
Leverage Ratio ≥ 3%	CRR
NSFR ≥ 100%	SREP
LCR ≥ 100% (solo per i Risk Taker Apicali)	SREP

Si precisa che il requisito MREL non è noto al mercato.

Il mancato verificarsi di queste condizioni comporterà una riduzione (fino all'azzeramento) delle azioni differite.

Più specificamente:

- il mancato mantenimento di una qualsiasi delle condizioni (i)-(iv) determina la perdita delle azioni differite;
- il mancato mantenimento di una delle condizioni (v) e (vi) determina una riduzione del 50% dei differimenti;
- con riferimento alla valutazione dei risultati ICAAP: si ricorda che le azioni maturate matureranno solo a seguito dell'approvazione annuale dell'ICAAP da parte del Consiglio;
- le eventuali raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità di vigilanza europee determinano un impatto (con una riduzione anche fino a zero) che dipende dalla raccomandazione dell'Autorità.

Figura 7 – Condizioni di Malus e relative percentuali di riduzione

	% riduzione delle azioni differite da maturare in un dato anno
• **CET1** • **Leverage Ratio** • **MREL** • **NSFR**	**-100%**
• **Assenza di Perdita e Risultato corrente lordo positivo** • **LCR** *(solo per i Risk Taker Apicali)*	**-50%**
Verifica esito ICAAP	**le azioni maturate matureranno solo in seguito all'approvazione annuale dell'ICAAP da parte del Consiglio**
Raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità di vigilanza europee	impatto sul numero di azioni che maturano in funzione delle indicazioni del Regolatore (i.e. eventuale riduzione o azzeramento del premio)

10. Compliance breach individual e clawback

La maturazione delle Azioni PSP è soggetta alla conferma che durante l'Accrual Period non si sia verificato nessuno dei compliance breach stabiliti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo ISP[19], ovvero:

- provvedimenti disciplinari che comportino la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo pari o superiore ad un giorno, anche a seguito di gravi rilievi ricevuti dalle funzioni di controllo;
- sanzioni personali irrogate dalle Autorità di Vigilanza per violazioni degli obblighi previsti dal Testo Unico Bancario in materia di requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza o in materia di operazioni con parti correlate e di obblighi in materia di remunerazione e incentivazione, qualora comportino una sanzione di importo pari o superiore a 30.000 euro;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge e regolamentari, allo Statuto o ad eventuali codici etici e di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società interessata e dai quali sia derivata una "perdita significativa" per la Società o per il cliente.

In caso di misure disciplinari o sanzioni personali imposte dalle autorità di vigilanza, qualsiasi diritto relativo al PSP decade.

Gli stessi meccanismi di clawback previsti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo ISP sono estesi e applicati al PSP[20].

11. Eventi Straordinari

La partecipazione al PSP è subordinata al mantenimento del rapporto di lavoro con Intesa Sanpaolo o con una società del Gruppo al momento della sottoscrizione del piano.

Fino al 31 dicembre 2023, la partecipazione al PSP sarà offerta ai Manager neoassunti e in caso di promozioni per riconoscere gli avanzamenti di carriera. Il numero di Azioni PSP maturabili è determinato su base pro-rata.

La cessazione del rapporto di lavoro con il Gruppo ISP ha un impatto sui diritti connessi al PSP come segue:

- decadenza di qualsiasi diritto connesso al PSP in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili (i cosiddetti casi di "bad leaver")[21];
- liquidazione di un numero di azioni PSP pro-rata al termine del Piano22, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, morte del beneficiario o in caso di cessione a terzi del ramo di azienda o della Società controllata dove il Manager risulta assunto (c.d. casi di "good leaver").

---

[19] Specifici compliance breach sono previsti nelle Politiche di Remunerazione e incentivazione delle Società di Assicurazione e di Gestione del Risparmio, nel rispetto della normativa di settore.

[20] In particolare, la Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo ISP prevede: "La Società si riserva la facoltà di attivare meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione dei premi già erogati come previsto dalla normativa, nell'ambito di: iniziative e provvedimenti disciplinari previsti per comportamenti fraudolenti o di grave negligenza del personale, anche in considerazione dei relativi profili giuridici, contributivi e fiscali; comportamenti non conformi alle disposizioni di legge e regolamentari, allo Statuto o ad eventuali codici etici e di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società interessata e dai quali sia derivata una "perdita significativa" per la Società o per il cliente. Questi meccanismi possono essere applicati nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (anticipata o differita) della remunerazione variabile

[21] Nel caso specifico in cui la carica di amministratore delegato non venga rinnovata, il pagamento avverrà pro rata al termine del Piano. Inoltre, in caso di cessazione reciproca come conseguenza di un cambiamento organizzativo che determina l'eliminazione della posizione di un Manager, il Manager avrà diritto a un pagamento proporzionale alla durata del Piano.

[22] Fermo restando l'applicazione dei meccanismi di differimento.

In caso di cambio di controllo:

- liquidazione accelerata in contanti pro-rata al Fair Value del Piano alla data dell'evento, in caso di successo di un'acquisizione considerata "ostile" dal Consiglio di Amministrazione;
- liquidazione al termine originario del Piano in azioni della nuova entità, con i necessari "aggiustamenti" se richiesti (ovvero con un'operazione di sostituzione delle azioni sottostanti), in caso di un cambio di controllo considerato "non ostile" dal Consiglio di Amministrazione.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 (Performance Share Plan) destinato al Management, ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali di Gruppo e i restanti Risk Taker di Gruppo.

15 Marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente - Gian Maria Gros-Pietro

DOCUMENTO INFORMATIVO

Ai sensi dell'art. 114-*bis* del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-*bis* del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato

relativo al

PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE DENOMINATO "PERFORMANCE SHARE PLAN" PER I DIPENDENTI IDENTIFICATI NEL PROSIEGUO COME MANAGER

BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

15 marzo 2022

Premessa

Il presente documento informativo (il "**Documento Informativo**") è pubblicato ai sensi dell'articolo 114-*bis* del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il "**TUF**") e dell'articolo 84-*bis* del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il "**Regolamento Emittenti**") al fine di fornire agli azionisti della Banca e al mercato un'informativa sul piano di incentivazione a lungo termine denominato Performance Share Plan basato sull'assegnazione di strumenti finanziari, rivolto a tutto il Management – ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali e i restanti Risk Taker del Gruppo Intesa Sanpaolo ("**Performance Share Plan**").

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

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

Si segnala che l'Assemblea Ordinaria dei soci, chiamata a deliberare circa l'approvazione del Performance Share Plan, è stata convocata per il 29 aprile 2022 (in unica convocazione).

Definizioni

Assemblea Ordinaria	L'assemblea ordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 29 aprile 2022 (in unica convocazione), chiamata a deliberare, *inter alia*, sui Piani di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 denominati (i) Performance Share Plan, destinato a tutto il Management – ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali e i restanti Risk Taker del Gruppo Intesa Sanpaolo (congiuntamente "Manager"), (quale punto 3 f) all'ordine del giorno della stessa assemblea) e (ii) LECOIP 3.0, destinato ai Professional (perimetro Italia) non destinatari del Performance Share Plan (quale punto 3 g).
Assemblea Straordinaria	L'assemblea straordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 29 aprile 2022 (in unica convocazione), chiamata a deliberare, *inter alia*, la delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443 del Codice civile: *(i)* ad aumentare il capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del Codice civile per l'assegnazione ai Manager delle Performance Shares, alle condizioni e ai termini e modalità previsti dal Performance Share Plan (quale punto 3 all'ordine del giorno della stessa assemblea); *(ii)* ad aumentare il capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del Codice civile per l'assegnazione ai Professional delle Free Shares e delle Matching Share, alle condizioni e ai termini e modalità previsti dal Piano LECOIP 3.0 (quale punto 2 all'ordine del giorno della stessa assemblea); e *(iii)* ad aumentare il capitale a pagamento con esclusione del diritto di opzione a favore dei Professional ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del Codice civile, mediante emissione di azioni a prezzo scontato rispetto a quello di mercato delle Azioni Ordinarie ISP (*i.e.* le Azioni Scontate), da porre al servizio dell'attuazione del Piano LECOIP 3.0 (quale punto 2 all'ordine del giorno della stessa assemblea).
Azioni Ordinarie ISP	Le azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo, negoziate sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana.
Borsa Italiana	Borsa Italiana S.p.A., società appartenente al gruppo *Euronext*, con sede legale in Piazza degli Affari, 6, Milano.
CRD	Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, come successivamente modificata e integrata.
Codice civile	Il codice civile, approvato con R.D. 16 marzo 1942, n. 262.

Comitato Remunerazioni	Il comitato che svolge funzioni consultive e propositive nell'ambito del sistema di remunerazione e incentivazione ai sensi del Codice di Corporate Governance.
Comitato Rischi	Il comitato che svolge funzioni valutative e propositive nell'ambito della gestione dei rischi ai sensi del Codice di Corporate Governance.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, in carica *pro-tempore*.
CONSOB	La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in via G.B. Martini, 3, Roma.
Data di Assegnazione	La data di assegnazione ai Manager del diritto a maturare un determinato numero di Performance Share, alle condizioni, ai termini e nelle modalità di cui al Piano.
Data di Attribuzione	La data in cui il Consiglio di Amministrazione, una volta verificato il grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* al termine del Piano e l'eventuale applicazione dei meccanismi di demoltiplicazione, delibera il numero delle Performance Share da attribuire ad ogni Manager.
Dipendenti o Manager	Tutto il Management a cui è rivolto il Piano Performance Share, ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali e i restanti Risk Taker di Gruppo.
Documento Informativo	Il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti ed in conformità alle indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
Global Banding	Modello di classificazione del personale basato sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli International Position Evaluation. Nell'ambito di tale metodologia, le posizioni organizzative sono distinte in base ai seguenti job title: Chief, Executive Director, Senior Director e Head of.
Gruppo Intesa Sanpaolo o il **Gruppo**	Il Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo.
Intesa Sanpaolo, **ISP** o la **Banca**	Intesa Sanpaolo S.p.A., con sede legale in Piazza San Carlo, 156, Torino, Registro delle Imprese di Torino, P. IVA e Codice Fiscale n. 00799960158 società capogruppo del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo.
Performance Share Plan, Piano o PSP	Il Performance Share Plan rivolto ai Manager i cui termini e condizioni sono descritti nel presente Documento Informativo.
Accrual Period	Il periodo che intercorre tra la Data di Assegnazione e

	la Data di Attribuzione.
Performance Share	Le Azioni Ordinarie ISP di nuova emissione, attribuite ai Manager a fronte di un aumento gratuito di capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del Codice civile, deliberato dall'Assemblea Straordinaria.
Piano LECOIP 3.0	Il piano di incentivazione a lungo termine denominato "LECOIP 3.0" rivolto ai dipendenti Professional.
Piano di Impresa 2022-2025	Il Piano di Impresa di Intesa Sanpaolo riferito al quadriennio 2022-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 4 febbraio 2022.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.
Risk Taker	Il personale identificato in applicazione dei criteri di cui alla CRD, al Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021, alla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 e s.m.i., nonché alle specifiche regole adottate dal Gruppo e/o dalle singole Legal Entity.
Risk Taker Apicali di Gruppo	Il Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo e gli altri Responsabili Apicali. Tale segmento coincide con i cd. Dirigenti con Responsabilità Strategica identificati ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate.
TUB	Il decreto legge del 1° settembre 1993, n. 385, come successivamente modificato ed integrato, recante il testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia.
TUF	Il d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato ed integrato, recante il testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria.

Presentazione generale

Nel contesto del nuovo Piano di Impresa 2022–2025, Intesa Sanpaolo intende lanciare due piani di incentivazione a lungo termine per i dipendenti propri e di altre società del Gruppo Intesa Sanpaolo volti, *inter alia*, a promuovere il senso di appartenenza al Gruppo e ad allineare gli obiettivi del personale con quelli delineati nel menzionato Piano di Impresa.

In linea con quanto fatto in occasione del lancio del Piano d'Impresa 2018-2021, la Banca ha optato per l'adozione di due differenti piani di incentivazione, con diverse caratteristiche a seconda dei relativi destinatari.

In particolare, sono previsti: (i) un piano di incentivazione a lungo termine denominato "Performance Share Plan", basato sull'assegnazione di Performance Share a tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali e i restanti Risk Taker di Gruppo del perimetro italiano e estero del Gruppo (congiuntamente "Manager"); e (ii) un piano di incentivazione per la restante popolazione dei dipendenti del perimetro italiano del Gruppo, cd. Professional, denominato "LECOIP 3.0".

Performance Share Plan

Il Performance Share Plan sarà assegnato a tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali e i restanti Risk Taker di Gruppo[23] del perimetro italiano ed estero[24], con l'obiettivo di adottare un Piano esplicitamente connesso al raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa, che abbia un profilo di rischio/rendimento adeguato al ruolo ricoperto e ai livelli di ambizione e sfida dello stesso.

Tale Piano prevede l'assegnazione a ciascun beneficiario di un certo numero di Azioni Ordinarie ISP, quale quota *equity* della remunerazione variabile, anche in funzione del professional title attribuito nell'ambito del Global Banding, nonché alle Funzioni di Business e Governance ovvero alle Funzioni di Controllo.

Al termine del Piano, il numero di azioni maturate da ciascun beneficiario è determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento di obiettivi di *performance,* nonché in applicazione dei meccanismi di demoltiplicazione previsti nel Piano. Sia gli obiettivi di performance che i meccanismi di demoltiplicazione sono strettamente correlati al conseguimento degli obiettivi strategici aziendali di lungo periodo, connessi, principalmente, al Piano d'Impresa 2022-2025 e alla creazione di valore per gli azionisti.

Pertanto, tali strumenti consentiranno di correlare la remunerazione delle risorse del Gruppo a risultati positivi nel tempo, tenuto conto delle condizioni di *performance* raggiunte, coerentemente con un approccio di sostenibilità complessiva dei maccanismi retributivi, e assicurando al contempo un adeguato livello di competitività dei pacchetti remunerativi offerti al management di ISP.

Le Performance Share saranno rivenienti da un aumento gratuito di capitale mediante attribuzione di utili ai dipendenti ai sensi dell'articolo 2349, primo comma, cod. civ.

Si precisa che il Piano è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3 del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, fra l'altro, ad amministratori con deleghe e a dirigenti con responsabilità strategiche della Banca e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.

Piano di incentivazione LECOIP 3.0

Per la descrizione del Piano LECOIP 3.0 assegnato ai Professional del perimetro italiano si rimanda al relativo Documento Informativo.

[23] Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.

[24] Con riferimento al perimetro estero, sono inclusi i Risk Taker di Gruppo e selezionati Manager Strategici solo qualora l'assegnazione delle azioni ISP sia conforme alle Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca estera d'appartenenza.

1. Soggetti destinatari

Il PSP ha come destinatari tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali di Gruppo e i restanti Risk Taker di Gruppo[25] del perimetro italiano ed estero[26] con leve dirette sul raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa 2022-2025.

Al fine di rafforzare la motivazione e l'engagement di tutto il management nel raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa, i soggetti destinatari possono essere identificati sino al 31 dicembre 2023[27].

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

Tra i beneficiari del Piano appartenenti al Consiglio di Amministrazione rileva la figura del Consigliere Delegato e CEO, dott. Carlo Messina. Si segnala che alcuni beneficiari del Piano, oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo svolto, ricoprono cariche in Organi Amministrativi di società direttamente o indirettamente controllate da Intesa Sanpaolo.

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

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

In aggiunta al Consigliere Delegato e CEO, il Piano è altresì riservato alle seguenti categorie di dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo:

- Gli altri Risk Taker Apicali del Gruppo Intesa Sanpaolo come sopra definiti;
- I restanti Risk Taker di Gruppo del perimetro italiano ed estereo, qualora l'assegnazione delle azioni ISP sia conforme alle Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca estera d'appartenenza.

L'indicazione puntuale dei destinatari è riportata nella Tabella allegata di cui al paragrafo 4.24 del presente Documento Informativo.

1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano

(a) Direttori generali di Intesa Sanpaolo

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

(b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche con compensi complessivi superiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione e a quello del direttore generale

Non applicabile.

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

Non applicabile.

[25] Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.
[26] Con riferimento al perimetro estero, sono inclusi i Risk Taker di Gruppo e selezionati Manager Strategici solo qualora l'assegnazione delle azioni ISP sia conforme alle Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca estera d'appartenenza.
[27] Includendo sia Manager di nuova assunzione, sia soggetti che vengano promossi a ruoli manageriali.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

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

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Performance Share Plan

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

In concomitanza con il lancio del Piano di Impresa 2022-2025, la Banca intende assegnare ai Manager uno strumento di incentivazione - il PSP - al fine di allineare gli obiettivi del personale con quelli di cui al Piano d'Impresa 2022-2025, nonché con l'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti, nel quadro di una sana e prudente gestione.

2.1.1. Informazioni aggiuntive

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, accolto il parere positivo del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi, ha deciso di destinare ai Manager del Gruppo Intesa Sanpaolo un piano di incentivazione a lungo termine basato su azioni con le seguenti finalità:

- supportare il raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2022-2025;
- garantire un collegamento stringente tra remunerazione variabile a lungo termine del Management con le performance della Banca nel tempo;
- premiare il Management in funzione della creazione di valore per gli azionisti;
- indirizzare la performance in una logica di sostenibilità nel tempo (i.e. ESG).

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

Alla Data di Assegnazione, a ciascun Manager è assegnato il diritto a ricevere un determinato numero di Performance Share quale quota *equity* della remunerazione variabile, anche in funzione del job title attribuito nell'ambito del Global Banding e dell'appartenenza alle Funzioni di Business e Governance ovvero alle Funzioni di Controllo.

Al Data di Attribuzione (i.e. al termine del Piano), a ciascun beneficiario sarà assegnato il diritto a vedersi riconosciute un certo numero di Performance Share subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* e in proporzione al livello di raggiungimento degli stessi (tenuto conto del peso attribuito a ciascuno degli obiettivi e dei meccanismi di seguito descritti).

In particolare, per i Manager delle funzioni di Business e Governance, in coerenza con il Piano d'Impresa 2022-2025 e con l'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti, sono stati individuati i seguenti specifici indicatori di *performance* cui è stato attribuito un peso differente in relazione alla rilevanza che hanno nel Piano d'impresa.

Nello specifico:

- Proventi Operativi Netti in rapporto ai Risk Weighted Assets ("PON/RWA"), cui è attribuito un paso pari al 30%;
- Efficienza nella gestione dei costi ("Cost/Income"), cui è attribuito un paso pari al 25%;
- Non Performing Loans ("NPL") Ratio, cui è attribuito un paso pari al 15%. Si precisa che tale KPI è calcolato al lordo dell'importo oggetto di eventuali operazioni straordinarie di cessione per la quota eventualmente corrispondente a svalutazioni straordinarie effettuate durante l'arco del PSP o all' impatto negativo di conto economico al momento della cessione al fine di evitare che il raggiungimento di tale obiettivo possa essere ottenuto pregiudicando i livelli di profittabilità previsti a Piano.

Quanto ai valori target, questi sono definiti nel Piano d'Impresa 2022-2025 relativamente al 2025 e saranno misurati, nel 2025, al termine dello stesso.

Si precisa che, in caso di raggiungimento del livello target per ciascuno degli indicatori di performance assegnati, alla Data di Attribuzione (i.e. al termine del Piano) il numero di Performance Share maturate equivale all'ammontare inizialmente assegnato, tenuto conto dell'eventuale applicazione dei

demoltiplicatori basati su KPI di sostenibilità.

Per quanto riguarda, invece, i Manager delle funzioni di Controllo, in linea con la normativa applicabile, è stato individuato uno specifico KPI qualitativo basato sulla valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025. A tale KPI è stato attribuito un peso pari al 70%, in linea con il peso complessivo attribuito ai KPI specifici per i Manager delle Funzioni di Business e di Governance.

Tale KPI qualitativo sarà valutato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, in applicazione di *driver* specificamente definiti.

Infine, per tutti i Manager è stato individuato, quale ulteriore indicatore di *performance*, il Total Shareholder Return relativo ("TSR Relativo") che misura la creazione di valore per gli azionisti rispetto al Peer Group di Intesa Sanpaolo. A tale KPI è stato attribuito un peso pari al 30% sia per i Manager delle Funzioni di Business/Governance che per coloro che operano nelle Funzioni di Controllo.

Quanto al valore target, per tale KPI questo equivale al posizionamento della Banca al terzo quartile nel peer group di riferimento. Sarà misurato per tutto l'arco del Piano di Impresa, nel periodo tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2026. Si precisa che il peer group di riferimento è il medesimo utilizzato nel Piano d'Impresa 2022-2025 per la misurazione degli altri indicatori economico-finanziari di performance relativa[28].

Si sottolinea che, indipendentemente dal grado di raggiungimento dei KPI, il numero di azioni maturabili è soggetto all'applicazione di meccanismi di demoltiplicazione delle Performance Share legati al raggiungimento di KPI di sostenibilità relativi all'ESG e al Target di Capitale.

In particolare:

- Il KPI composito ESG (Environmental, Social e Governance), applicato a tutti i Manager, è composto da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori di seguito rappresentati in cui si articola ESG (Environmental, Social e Governance) il cui livello target è definito nel Piano d'Impresa 2022-2025

	Fattori	Peso
Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%
Social	Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio	40%
Governance	% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi dal CEO)	20%

Il livello target fissato per ciascuno dei fattori è coerente con quello indicato nel Piano d'Impresa.

Il livello di raggiungimento del KPI ESG è dato dalla somma del grado di raggiungimento di ciascun fattore, ponderato per i rispettivi pesi attribuiti.

Il mancato o parziale raggiungimento del KPI ESG determinerà la riduzione delle Performance Share attribuibili nella misura che segue:

- - 10% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < 100% (i.e. livello previsto a target) ma ≥ 80% (i.e. livello previsto a soglia);

[28] In particolare, i peer group di riferimento è composto da Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Commerzbank, Credit Suisse, Deutsche Bank, HSBC, ING, Lloyds Banking Gr., Nordea, Santander, Société Générale, Std Chartered, UBS, UniCredit.

- - 20% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < 80% (i.e. livello previsto a soglia).

(i) Target di Capitale: è applicato ai soli Manager delle Funzioni di Business e Governance ed è misurato durante il periodo di accrual, al fine di garantire il mantenimento del target definito per l'orizzonte di Piano.

Infatti, tale KPI consiste nel mantenimento anno per anno dei livelli di Common Equity Tier 1 (CET1) al di sopra del target definito nel Risk Appetite Framework (RAF) per l'orizzonte del PSP.

Per ogni anno di *breach* (i.e. il livello di CET1 scende sotto il target definito nel RAF), il numero di azioni che possono maturare si riduce del 10%, fino ad un massimo del 40% per l'intera durata del Piano.

2.2.1. Informazioni aggiuntive

Il Piano è soggetto alla verifica, per ogni anno dell'Accrual Period, di condizioni minime di attivazione, in linea con quanto richiesto dalla vigente normativa applicabile e previsto nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo.

Tali condizioni si declinano come segue:

- mantenimento dei livelli di adeguatezza patrimoniale in termini di:
  - Common Equity Tier 1 (CET1)
  - coefficiente di leva finanziaria
  - minimo di fondi propri e passività ammissibili
  - Verifica dell'esito Internal Capital Adequacy Assessment Process e delle eventuali raccomandazioni delle autorità competenti e delle Autorità Europee di Supervisione.
- mantenimento di adeguati livelli di liquidità in termini di Net Stable Funding Ratio e, solo per i Risk Taker Apicali, anche in termini di *Liquidity Coverage Ratio*
- assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo.

La mancata verifica di ciascuna delle condizioni suesposte può comportare una riduzione (fino all'azzeramento) delle Performance Share.

Il Piano è, infine, subordinato in ogni caso alla verifica dell'assenza di c.d. *compliance breach* ossia:

- provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti dalle funzioni di controllo;
- violazioni sanzionate nominativamente dalle autorità di Vigilanza degli obblighi imposti dall'art. 26 del TUB in materia di professionalità, onorabilità ed indipendenza o dall'art. 53, comma 4, del TUB e seguenti in materia di parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione ed incentivazione di cui alla normativa comunitaria (CRD), qualora comportanti una sanzione di importo uguale o superiore a Euro 30.000;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

In caso di verifica di un *compliance breach*, il beneficiario decade da qualsiasi diritto relativo al Piano.

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

L'ammontare delle Performance Share oggetto del Piano è differenziato tra i Manager appartenenti alle Funzioni di Business e Governance e quelli appartenenti alle Funzioni di Controllo, anche in funzione del livello del Global Banding adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo cui appartiene la posizione manageriale.

2.3.1. Informazioni aggiuntive

Si rinvia al paragrafo 2.3, che precede.

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

Non applicabile.

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

Con riferimento al profilo contabile, il Piano è rappresentato nel Bilancio Consolidato di ISP come un piano equity settled ai sensi dell'IFRS 2.

Alla data di assegnazione viene calcolato il fair value degli strumenti rappresentativi di capitale oggetto del Piano. Il Piano prevede la presenza di condizioni di servizio e di performance delle quali occorre tener conto al fine di determinare il numero di azioni per la valorizzazione del costo del Piano. Tali stime saranno oggetto di revisione nel corso dell'Accrual Period e fino alla scadenza. Ulteriormente, nella determinazione del fair value del Piano, occorre tener conto della presenza di condizioni di performance di "mercato".

Il costo del Piano, così definito, è imputato a conto economico (come costo del lavoro) pro rata temporis lungo l'Accrual Period del beneficio, in contropartita ad una specifica riserva di patrimonio netto. Al verificarsi degli eventi che comportano per i dipendenti la perdita del diritto ai benefici del Piano (obiettivi di performance, condizioni di attivazione e venir meno della permanenza in servizio), qualora vi sia necessità di adeguare la stima precedentemente effettuata, ISP modifica il costo del Piano a fronte di un adeguamento del Patrimonio Netto.

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

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

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

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

Il Piano di cui al presente Documento Informativo sarà soggetto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei soci di Intesa Sanpaolo del 29 aprile 2022 (in unica convocazione). L'Assemblea Straordinaria delibererà inoltre l'aumento gratuito di capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del Codice civile, al servizio del Piano, e la relativa delega, ai sensi dell'art. 2443 del codice civile, al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso vi dia esecuzione.

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

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

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

Non sono previste procedure per la revisione del Piano.

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

Le Performance Share saranno rivenienti da un aumento gratuito di capitale mediante attribuzione di utili ai dipendenti ai sensi dell'articolo 2349, primo comma, cod. civ. Il numero di Performance Share assegnate sarà differenziato a seconda dell'appartenenza alle Funzioni di Business e Governance ovvero a quelle di Controllo e del livello di Global Banding di ciascun Manager.

Ai fini della determinazione del numero di Performance Share da assegnare alla Data di Attribuzione, sono previsti indicatori di *performance* coerenti con il Piano d'Impresa 2022-2025 e legati alla creazione di valore per gli investitori, meccanismi di demoltiplicazione e le condizioni di attivazione, descritti in maggior dettaglio ai paragrafi 2.2 e 2.2.1 che precedono.

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

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

Alcuni membri del Consiglio di Amministrazione sono anche destinatari del Piano. Al riguardo, le procedure interne richiedono al Consiglio di Amministrazione sia l'approvazione finale della proposta relativa al Piano nel contesto delle politiche di remunerazione, sia il controllo della sua esecuzione. Le deliberazioni relative al Piano sono state e saranno in ogni caso assunte dal Consiglio di Amministrazione nel pieno rispetto della normativa di legge e regolamentare applicabile.

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

Il Piano, su proposta del Comitato Remunerazioni del 7 marzo 2022, e su parere favorevole del Comitato Rischi (del 1 febbraio 2022) è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2022 e sottoposto, limitatamente agli ambiti di competenza, al voto dell'Assemblea dei soci di ISP in data 29 aprile 2022.

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

Le informazioni rilevanti in merito all'assegnazione degli strumenti al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

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

Il prezzo ufficiale registrato dall'Azione Ordinaria ISP alle date del 7 marzo 2022 e del 15 marzo 2022, è oscillato da un minimo di Euro 1,82 a un massimo di Euro 2,0185.

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

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

4. Caratteristiche degli strumenti finanziari da attribuire

4.1. Descrizione della struttura del Piano

Il Piano prevede che a ciascun Manager sia assegnato un certo numero di Performance Share da parte di ISP, quale quota *equity* della remunerazione variabile, subordinatamente al raggiungimento di alcuni obiettivi di *performance* descritti al precedente paragrafo 2.2. Il numero di Performance Share oggetto di eventuale assegnazione sarà determinato in base al raggiungimento e/o superamento dei suddetti obiettivi di *performance* nonché all'eventuale applicazione di meccanismi di demoltiplicazione.

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

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

4.3. Il termine del Piano

L'orizzonte temporale del Piano è di 44 mesi.

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

Il numero massimo di Performance Share assegnate nell'ambito del Piano di Incentivazione PSP sarà determinato al momento dell'assegnazione in funzione del Fair Value dell'azione definito sulla base del modello Black-Scholes, rettificato per il vincolo di disponibilità e la probabilità di completamento del service period in azienda dei dipendenti assegnatari e di raggiungimento delle condizioni di performance previste dal Piano, in conformità con le Politiche sul Fair Value adottate della Banca.

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

Il Piano è soggetto alla verifica, per ogni anno dell'Accrual Period, di condizioni minime di attivazione (come indicato al paragrafo 2.2.1), in linea con quanto richiesto dalla vigente normativa applicabile, e al raggiungimento degli indicatori di *performance* coerenti con il Piano d'Impresa 2022-2025 nonché volti alla creazione di valore per gli azionisti, e a meccanismi di demoltiplicazione (tali condizioni sono descritte in dettaglio ai paragrafi 2.2 e 2.2.1).

Il Piano prevede inoltre una clausola di restituzione (c.d. *claw-back*) in linea con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione, in forza della quale ISP avrà diritto a chiedere ai destinatari la restituzione dei premi già corrisposti, nell'ambito di:

- iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Banca o per la clientela.

Il meccanismo di clawback può trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento di ciascuna quota (up-front o differita) di Performance Share.

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

Una parte, almeno pari al 50%, delle Performance Share attribuite a ciascun Manager al termine dell'Accrual Period è soggetto ad un periodo di *lock-up,* in applicazione di specifici schemi di maturazione e corresponsione, definiti in linea con la normativa applicabile e con le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo. Le Performance Share soggette a *lock-up* non potranno essere trasferite e/o cedute per un periodo di 12 mesi decorrenti dalla data di maturazione di ciascuna quota – *upfront* o differita - delle medesime secondo i citati schemi di maturazione e corresponsione.

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

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

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

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

In particolare, è prevista la decadenza di qualsiasi diritto in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro[29] e situazioni simili, mentre sarà riconosciuta, al termine dell'Accrual Period e secondo lo schema previsto dal Piano, la quota calcolata *pro rata* in caso di cessazione del rapporto di lavoro per raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, ovvero in caso di morte del beneficiario o di cessione del ramo di azienda o della società del Gruppo di cui il Manager è dipendente a una società terza.

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano Performance Share

In caso di cambio di controllo sono previste due ipotesi a seconda che il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Intesa Sanpaolo caratterizzi tale operazione come ostile o meno.

In particolare, nel caso di cambio di controllo ostile è prevista la liquidazione accelerata delle Performance Share in contanti, con valorizzazione pro rata del Piano al *fair value*; mentre in caso di cambio di controllo non ostile si procederà con la liquidazione in azioni della nuova entità alla naturale scadenza del Piano di Incentivazione, una volta effettuati gli aggiustamenti necessari (es. concambio azioni sottostanti).

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

[29]Nel particolare caso di mancato rinnovo del mandato di un membro esecutivo del Consiglio di Amministrazione si prevede la liquidazione a termine pro rata delle Performance Share. In caso di modifica organizzativa comportante la cancellazione della posizione e conseguente risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si prevede la liquidazione *pro rata* proporzionale alla durata del Piano al termine.

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Alla luce dei criteri, dei parametri, delle caratteristiche del Piano e, più in generale, delle informazioni disponibili alla data del presente Documento Informativo, è possibile stimare un onere complessivo – comprensivo degli oneri indiretti a carico del datore di lavoro – per i beneficiari del Piano, pari a Euro 180 milioni per il periodo 2022-2025.

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

L'effetto diluitivo complessivo sul capitale sociale di ISP sarebbe pari al 0,51% circa, ipotizzando un prezzo di mercato delle azioni ISP pari a €2,20.

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

I Manager potranno godere dei diritti patrimoniali relativi alle Performance Share dall'inizio del periodo di lock-up (cfr. punto 4.6) e dei diritti amministrativi dal termine dello stesso.

4.15. Informazioni da fornirsi nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati

Non applicabile.

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17. Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

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

4.24. Tabella relativa al Piano

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

Data: 15 / 03 / 2022

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: [V] del c.d.a. di proposta per l'assemblea [ ] dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari assegnati	Data dell'assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di *vesting*
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	29/04/2022	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)		29/04/2022	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)
Risk Taker di Gruppo (2)		29/04/2022	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)
Altri Manager		29/04/2022	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)

Note:

(1) diversi dal Consigliere Delegato e CEO

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

(*) N. massimo 105.000.000 di azioni ordinarie assegnabili gratuitamente.

(**) Il prezzo delle azioni verrà calcolato come la media dei prezzi osservati nei 30 giorni precedenti alla data di assegnazione.

(***) Successivamente all'assegnazione le azioni gratuite saranno sottoposte ad un periodo di indisponibilità di almeno 3 anni.

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria – Punto 3 all'ordine del giorno

Remunerazioni:

g) Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025 destinato ai Professional del Gruppo Intesa Sanpaolo

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito all'approvazione del piano basato su strumenti finanziari denominato Leveraged Employee Co-Investment Plan – LECOIP - 3.0 ("**Piano LECOIP 3.0**" o il "**Piano**"). Il Piano è destinato a tutti i dipendenti del perimetro italiano del Gruppo Intesa Sanpaolo (Gruppo ISP) appartenenti al cluster dei Professional, ad esclusione del Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo, che sono destinatari del Piano Performance Share ("PSP").

Il Piano LECOIP 3.0 è un piano di retention che, in continuità con i principi di inclusività e coesione che hanno ispirato la Banca sia per il Piano LECOIP 2.0 2018-2021 che per il Piano LECOIP 2014-2017, è idoneo a sostenere la motivazione dei Professional (nessuno dei quali è identificato come Risk Taker), con l'obiettivo di:

- sostenere l'allineamento agli obiettivi di lungo periodo del Piano d'Impresa 2022-2025 da parte di tutti i dipendenti;
- favorire la condivisione a tutti i livelli dell'organizzazione del valore creato nel tempo a seguito del raggiungimento dei sopra menzionati obiettivi;
- promuovere l'identificazione (ownership) e lo spirito di appartenenza al Gruppo Intesa Sanpaolo;
- indirizzare la performance in una logica di sostenibilità nel tempo (i.e. ESG).

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0		
Elemento	**Applicazione**	**Dettagli**
Beneficiari	Professional del perimetro Italia (circa 72.000 persone, nessuno dei quali è identificato come Risk Taker).	Paragrafo 1
Strumento finanziario	LECOIP 3.0 *Certificates* emessi da un primario arranger finanziario.	Paragrafo 2.3
Modello di partecipazione	Al singolo dipendente è assegnato il diritto di ricevere l'anticipo di pagamento del PVR 2022 (premio di produttività negoziato con le Organizzazioni Sindacali): (a) in contanti o (b) in azioni (*Free Shares*)	Paragrafo 2

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0		
Elemento	**Applicazione**	**Dettagli**
	con l'obbligo, in caso di scelta delle azioni, di apportarle ai LECOIP 3.0 *Certificate*, per i quali: i. viene corrisposto un capitale protetto dalla volatilità del titolo maggiore rispetto a quello apportato (il "Capitale Inizialmente Assegnato"). Il Capitale Inizialmente Assegnato è composto dalle *Free Share* e da un quantitativo di *Matching Share* aggiunte dal Gruppo a fronte della partecipazione al Piano; ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (oltre al Capitale Protetto anche le c.d. *Azioni Scontate*, in numero pari a **6 volte** il Capitale Protetto). *In fase di implementazione del Piano, tenuto conto dell'eventuale impatto delle contingenti condizioni di mercati sul costo del Piano, verrà valutata la possibile riduzione pro-quota del tasso di partecipazione dei beneficiari all'apprezzamento che, in ogni caso, non potrà comunque essere < al 75%.* Il Gruppo assegna altresì al dipendente un quantum di azioni *Sell to cover* al fine della copertura degli obblighi fiscali rinvenienti dall'assegnazione delle *Free* e delle *Matching Shares* e dal godimento dello sconto relativo alle *Azioni Scontate.*	
Ammontare del Capitale Inizialmente Assegnato	• Differenziato per *titling*[1] laddove già definito o per seniority[2] e famiglia professionale (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance, *etc.*) • Negoziato con le Organizzazioni Sindacali.	Paragrafo 2.2

[1] ISP attribuisce ai Professional un *titling* in funzione di determinati criteri che integrano quelli della seniority (i.e. autonomia, complessità ma anche competenze, economics, impatto ed esposizione) al fine di valorizzare in modo più granulare il livello di contributo professionale fornito nella propria operatività e la progressiva specializzazione delle competenze.
[2] Per seniority si intende il grado di complessità lavorativa che caratterizza le attività presidiate.

<table>
<tr><th colspan="3">Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0</th></tr>
<tr><th>Elemento</th><th>Applicazione</th><th>Dettagli</th></tr>
<tr><td>Trigger Event

2022 - 2025</td><td>i. Le Matching Shares sono soggette, in ciascun anno del piano, al soddisfacimento della condizione di CET1 ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo.
ii. In caso di raggiungimento da parte del Gruppo del livello target del KPI composito ESG definito nel Piano d'Impresa 2022-2025, viene corrisposto un apprezzamento minimo pari al 4% calcolato come percentuale fissa del Capitale Inizialmente Assegnato.
Tale KPI è composto da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori in cui si articola ESG (Environmental, Social e Governance):
<table>
<tr><th></th><th>Fattori</th><th>Peso</th></tr>
<tr><td>Environmental</td><td>Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI</td><td>40%</td></tr>
<tr><td>Social</td><td>Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio</td><td>40%</td></tr>
<tr><td>Governance</td><td>% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)</td><td>20%</td></tr>
</table></td><td>Paragrafo 3</td></tr>
<tr><td>Modello di apprezzamento dell'azione</td><td><u>Asian floored su opzione Jet</u>: l'apprezzamento generato su osservazioni mensili viene calcolato come la differenza tra il prezzo al momento dell'osservazione e quello di assegnazione (eventuali differenze negative sono calcolate come nulle e non determinano pertanto una diminuzione del valore netto complessivo fino a quel momento maturato).

L'opzione si apprezza più che proporzionalmente per crescite contenute rispetto al prezzo di assegnazione iniziale e in misura ridotta per crescite superiori fino al raggiungimento di un cap prestabilito.</td><td>Paragrafo 2</td></tr>
<tr><td>Vesting Period</td><td colspan="2">In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025.</td></tr>
<tr><td>Condizioni di accesso individuali</td><td>Assenza di compliance breach a livello individuale come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo.</td><td>Paragrafo 5</td></tr>
<tr><td>Schemi di incasso</td><td>Generalmente, liquidazione in contanti nel 2026 o, su scelta volontaria del dipendente, in azioni.

Per i casi residui sono definiti specifici schemi di incasso tenuto conto di</td><td>Paragrafo 6</td></tr>
</table>

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0		
Elemento	**Applicazione**	**Dettagli**
	quanto previsto in materia nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022.	
Clawback	Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022.	Paragrafo 5
Trattamento del LECOIP 3.0 in caso di eventi straordinari	• Perdita del diritto alla partecipazione al Piano: in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili • Liquidazione pro rata del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, in caso di morte del beneficiario, ovvero cessione di ramo di azienda o Società controllata a terzi • Liquidazione anticipata pro rata: in caso di cambio di controllo[3].	Paragrafo 7
Provvista di azioni a servizio del Piano	Aumento di capitale sociale (comprensivo di sovrapprezzo), ai sensi dell'art. 2349, comma 1, cc, per un importo massimo di 350 milioni di euro, con emissione gratuita di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo Aumento di capitale sociale (comprensivo del sovrapprezzo e al netto dello sconto) ai sensi dell'articolo 2441, comma 8, cc, per un importo massimo di 850 milioni di euro, con emissione di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo scontate, escluso il diritto di opzione su dipendenti del gruppo.	Paragrafo 2.2
Impatto sul CET1	+ 850 milioni di euro, pari a + 26 b.p. sulla base dei dati al 31.12.2021 (Le azioni scontate saranno emesse sulla base di un aumento di capitale sociale a sconto).	Paragrafo 2.2
Diluizione	2,7% (assumendo un prezzo dell'azione di € 2,20).	
Costo azienda	470 € milioni per il periodo 2022-2025.	

Il Piano LECOIP 3.0 è stato predisposto in conformità alle prescrizioni dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e tenuto altresì conto della disciplina attuativa emanata da Consob in materia di attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori; è stato altresì redatto, in conformità alle richiamate previsioni, il documento informativo di cui all'art. 84-bis del Regolamento Consob 11971/99 di seguito riportato, messo a disposizione del pubblico nei termini di legge ed al quale si rinvia per la descrizione di dettaglio dei sistemi di remunerazione illustrati nella presente relazione (Allegato 1).

Il Piano LECOIP 3.0 è, infine, allineato alle Politiche di Remunerazione di Gruppo, alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione vigenti,

[3] Pagamento anticipato (al momento del cambio di controllo) con «franchigia», i.e. l'importo liquidato pro-rata non può essere mai inferiore al controvalore all'assegnazione delle Free Share.

alle indicazioni contenute nella Direttiva 2013/36/UE (Capital Requirements Directive o anche CRD V), nonché alle linee guida emanate dall'EBA (European Banking Authority).

Piano LECOIP 3.0

Il Piano LECOIP 3.0 è un piano di retention in base al quale i dipendenti hanno la possibilità di sottoscrivere, attraverso la partecipazione al Piano, i Certificati LECOIP 3.0 (i "**Certificati**"), uno strumento finanziario pluriennale emesso da una controparte terza (la "**Controparte**"), basato su opzioni call (*Jet Asian floored*[4]) su azioni ordinarie ISP, con durata in linea con il Piano d'Impresa 2022-2025.

1. Beneficiari

Il Piano LECOIP 3.0 è destinato ai dipendenti di Intesa Sanpaolo e delle Società italiane del Gruppo appartenenti al segmento dei *Professional*, non beneficiari del Piano PSP (complessivamente circa 72.000 persone).

Nello specifico, il cluster dei dipendenti Professional comprende tutti i dipendenti che non hanno responsabilità manageriali - ovvero coloro che sono classificati, in base alla classificazione del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato dalla Banca, come "Aree Professionali" e "Quadri Direttivi"[5] – e non sono individuati come Manager (questi ultimi sono beneficiari del Piano PSP). Si segnala che tra i beneficiari di LECOIP 3.0 nessuno è identificato come Risk Taker secondo i criteri stabiliti dalla CRD e dal Regolamento Delegato UE n. 923/2021, nonché quelli previsti dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, in conformità con la sopraccitata normativa.

2. Modello di partecipazione

2.1. Modello di adesione al Piano

Il Gruppo Intesa Sanpaolo assegna ai Professional il diritto di ricevere un premio in contanti come un anticipo del pagamento del Premio Variabile di Risultato (di seguito "Anticipo PVR") 2022 in contanti o in azioni (Free Shares). In caso di scelta delle azioni, queste sono automaticamente conferite al Piano LECOIP 3.0.

L'Anticipo PVR è subordinato a condizioni di attivazione e condizioni ex-post.

In particolare:

- prima del pagamento dell'Anticipo PVR, devono essere verificate specifiche condizioni di attivazione, in linea con la Politica di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2022, sulla base dei dati del trimestre precedente alla corresponsione;
- nel 2023, quando il PVR 2022 maturerà, in linea con la Politica di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2022, dovranno essere verificate le seguenti condizioni con riferimento al 31 dicembre 2022:
  - (i) *Common Equity Tier 1* ("**CET1**") almeno pari al Limite Hard previsto nel *Risk Appetite Framework* di Gruppo (RAF);
  - (ii) Minimo di fondi propri e passività ammissibili ("**MREL**") almeno pari al limite di *Early Warning* previsto nel RAF;

[4] Secondo il meccanismo "Jet", l'opzione aumenta di valore più che proporzionalmente per incrementi moderati del prezzo delle azioni ISP sottostanti e in misura minore per incrementi maggiori. L'incremento di valore dell'opzione è soggetto a un cap predefinito. Tale meccanismo, abbinato a quello dell'Asian floor (ovvero il valore dell'opzione è calcolato sulla base di osservazioni mensili della differenza tra il prezzo dell'azione ISP al momento dell'assegnazione e il prezzo alla data della valutazione, fermo restando che, se il prezzo al momento della valutazione è inferiore a quello di assegnazione, non si tiene conto della differenza negativa in modo da non determinare una diminuzione di valore) riflette la logica sottostante il Piano di progressivo "accumulo" dell'eventuale valore creato, oltre a risultare tendenzialmente più vantaggioso rispetto a quanto in uso nella maggior parte dei piani di azionariato diffuso rivolti alla generalità dei dipendenti e, in quanto tale, ci si aspetta possa costituire un elemento che favorisca la più ampia partecipazione al Piano da parte dei Professional di ISP.

[5] Sono esclusi dal piano LECOIP 3.0 i dipendenti classificati come "Dirigenti" e hanno, quindi, responsabilità manageriali, in quanto aderenti al PSP.

(iii) Coefficiente di leva finanziaria ("***Leverage Ratio***") almeno pari al Limite Hard previsto nel RAF;

(iv) Net Stable Funding Ratio ("**NSFR**") almeno pari al Limite Hard previsto nel RAF;

(v) assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo [6] a livello di Gruppo;

(vi) valutazione dei risultati dell'Internal Capital Adequacy Assessment Process ("ICAAP");

(vii) valutazione delle raccomandazioni (se presenti) sulla distribuzione di dividendi da parte delle autorità competenti e delle autorità di vigilanza europee.

Dato che i limiti Hard e di Early Warning del RAF non sono comunicati ai mercati, ma sono più sfidanti dei requisiti minimi obbligatori in ottemperanza al Supervisory Review and Evaluation Process (SREP) e al Capital Requirement Regulation (CRR), si riportano di seguito tali requisiti minimi obbligatori:

Requisiti minimi[7]	Regolamentazione che richiede la comunicazione
CET1 ≥ 8,8%	SREP
Leverage Ratio ≥ 3%	CRR
NSFR ≥ 100%	SREP

Si precisa che il requisito MREL non è noto al mercato.

Inoltre, l'assegnazione è in ogni caso subordinata alla verifica, dei c.d. compliance breach individuali ovvero l'assenza di provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno.

In caso di scelta dell'Anticipo PVR in azioni, stante l'assenza di impatti sulla liquidità del Gruppo (che rende non necessaria l'adozione dell'NSFR quale criterio prudenziale), le uniche condizioni ex-post da verificare nel 2023 (al 31 dicembre 2022) sono quelle riportate nei suddetti punti da (i) a (iii) e nei punti (vi) e (vii), nonché il raggiungimento del KPI di produttività[8].

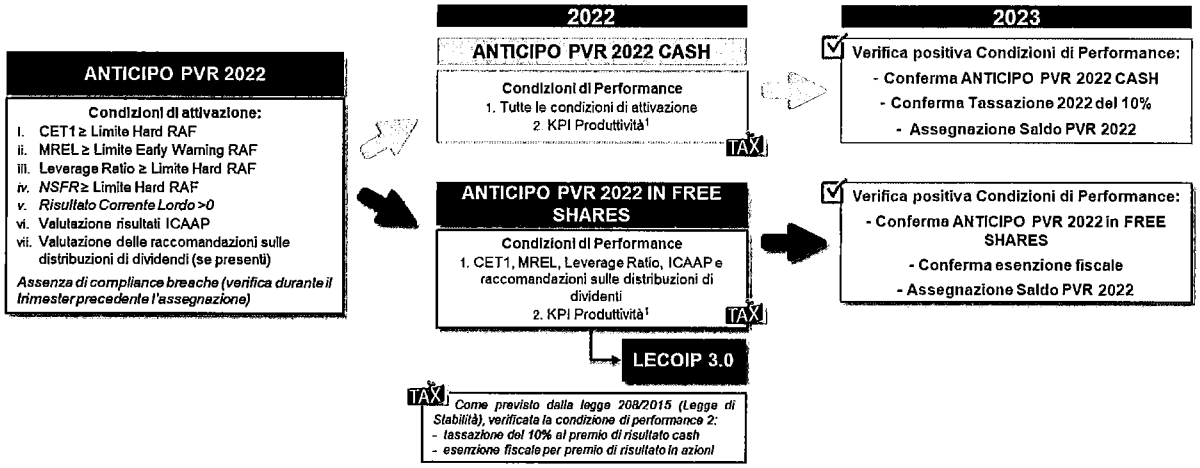
La mancata verifica delle suddette condizioni al 31 dicembre 2022 o del KPI di produttività comporta la restituzione dell'Anticipo PVR 2022. Il relativo valore sarà quindi trattenuto dal PVR relativo all'anno 2023 o, in assenza di assegnazione del PVR 2023, dallo stipendio pro rata.

[6] Il Risultato Corrente Lordo è misurato al netto di: proventi da riacquisto di passività di propria emissione, fair value di proprie passività, componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

[7] I limiti riportati nella Tabella sono quelli previsti per il 2022 e che, al momento, sono ritenuti stabili.

[8] Indicatore che misura incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione in coerenza con l'art. 1, commi 182-190, della L. 208/2015 e dal Decreto interministeriale del 25 marzo 2016.

Figura 1



(1) KPI per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

La partecipazione al Piano LECOIP 3.0 per i Professional rappresenta una scelta volontaria e individuale del dipendente di investire parte del suo premio in uno strumento di remunerazione a lungo termine, ritenendo il suo contributo significativo per il conseguimento degli obiettivi del Piano d'Impresa 2022-2025 e desiderando di prendere parte alla potenziale creazione di valore che la Banca realizzerà nei prossimi anni. In altri termini, da un lato, LECOIP 3.0 è un'opportunità che Intesa Sanpaolo offre ai suoi dipendenti per condividere la creazione di valore attesa dal Piano d'Impresa 2022-2025 e, dall'altro, è una sorta di "back-testing" del livello di commitment dei dipendenti rispetto al Piano d'Impresa.

2.2. Modello di sottoscrizione

Si descrive di seguito il modello di sottoscrizione previsto per il Piano LECOIP 3.0:

a) il dipendente che aderisce al Piano LECOIP 3.0 sottoscrivendo i *Certificate* riceve:

   (i) azioni di nuova emissione (**Free e Matching Shares**, che congiuntamente costituiscono il "Capitale Inizialmente Assegnato"), a fronte di un aumento gratuito di capitale mediante attribuzione di utili ai dipendenti. Contestualmente il dipendente sottoscrive ulteriori azioni di nuova emissione (6 volte il totale delle Free e Matching Shares), a fronte di un aumento di capitale a pagamento, riservato ai dipendenti, a sconto (le "**Azioni Scontate**"). Le Azioni Scontate insieme alle Free Shares e alle Matching Shares, costituiscono le "**Azioni Sottostanti**";

   (ii) azioni di nuova emissione (**Sell to cover**) a fronte del medesimo aumento gratuito di capitale di cui al punto a.(i), finalizzate alla vendita immediata a copertura degli obblighi fiscali rinvenienti dall'assegnazione delle Free e delle Matching Shares e dal godimento dello sconto nella sottoscrizione delle Azioni Scontate;

b) il dipendente stipula con un Arranger Finanziario un contratto di vendita a termine delle Azioni Sottostanti (la "**Vendita a Termine**") in base al quale (i) l'Arranger Finanziario corrisponde immediatamente al dipendente il prezzo della vendita (il "**Prezzo**"[9] che, quindi, è pagato anticipatamente rispetto alla scadenza della vendita a termine) e (ii) il dipendente si impegna a consegnare le Azioni Sottostanti alla scadenza del contratto;

[9] Il prezzo della vendita a termine equivale al valore di mercato attuale delle Free Shares, delle Matching Shares e delle Azioni Scontate ed è pari al controvalore necessario per sottoscrivere le Azioni Scontate ed il Certificate.

c) con il Prezzo ricevuto, il dipendente sottoscrive le Azioni Scontate ed i Certificati;

d) la scadenza della Vendita a Termine (che cadrà orientativamente entro 44 mesi dalla sottoscrizione) coinciderà con la scadenza dei Certificati. Per cui, a tale scadenza, il dipendente:

   (i) percepirà il controvalore maturato del LECOIP *Certificate*;

   (ii) trasferirà all'Arranger Finanziario le Azioni Sottostanti in base alle condizioni della Vendita a Termine.

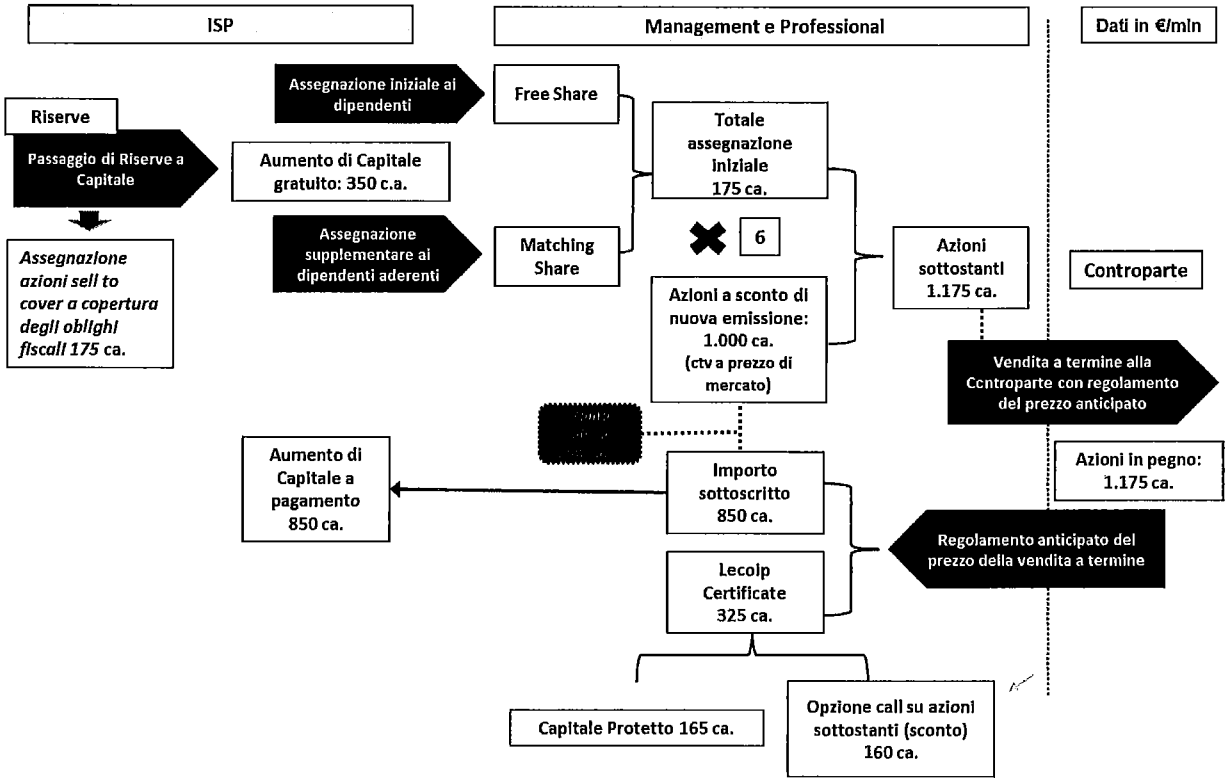
e) Tra la data di sottoscrizione e la data di scadenza:

   (i) le Azioni Sottostanti resteranno vincolate a favore dell'Arranger Finanziario in base ad un contratto di pegno (con diritto d'uso su tutte le azioni);

   (ii) il dipendente non percepirà i diritti patrimoniali relativi alle Azioni Sottostanti, né potrà esercitare il diritto di voto in assemblea (in caso di esercizio del diritto d'uso ai sensi del pegno, l'Arranger Finanziario avrà la piena proprietà delle azioni e, quindi, tutti i diritti sociali e patrimoniali da esse derivanti).

La struttura finanziaria sopra descritta è rappresentata nello schema seguente.

Figura 2: ipotesi - sconto 16% al prezzo dell'azione Intesa Sanpaolo.



Per semplicità amministrativa, la partecipazione di ciascun dipendente al Piano avverrà mediante una fiduciaria (la "**Fiduciaria**"), che, sulla base di un mandato ricevuto dal dipendente, agirà per conto di quest'ultimo nei rapporti con la Controparte.

Si segnala che le Free Share e le Matching Shares sono emesse da ISP sulla base di un aumento gratuito di capitale sociale dedicato al Piano, mediante il quale gli utili portati a nuovo verranno convertiti in capitale e conseguentemente saranno emesse nuove azioni ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile e (ii) le Azioni Scontate saranno emesse sulla base di un aumento di capitale scontato ai sensi dell'articolo 2441, comma 8, del codice civile.

Si precisa che il Piano LECOIP 3.0 non determinerà alcuna riduzione del CET1 di ISP in quanto non vi è alcuna componente di riacquisto e tutte le azioni sottostanti il Certificato LECOIP risulteranno da aumenti di capitale.

Al riguardo si segnala che mentre l'Aumento di Capitale per le Free Share sarà neutro rispetto al livello di CET1 della Banca, le Azioni Scontate deriveranno da un aumento di capitale a titolo oneroso, con un impatto positivo sul CET1 di ISP.

2.3. Lo Strumento Finanziario

Il Certificato "LECOIP 3.0" incorpora il diritto a:

- ricevere, a scadenza e verificate le condizioni specifiche descritte al Punto 4, un ammontare di denaro pari al valore di mercato originario delle Free Shares e delle Matching Shares (Capitale Inizialmente Assegnato);
- a ricevere, sempre a scadenza, l'eventuale apprezzamento su un ammontare di azioni superiore (oltre che sul Capitale Protetto, anche sulle cosiddette Azioni Scontate) pari a 6 volte il Capitale Protetto;

  In fase di implementazione del Piano, tenuto conto dell'eventuale impatto delle contingenti condizioni di mercati sul costo del Piano, verrà valutata la possibile riduzione pro-quota del tasso di partecipazione dei beneficiari all'apprezzamento che, in ogni caso, non potrà comunque essere < al 75%.

Il Capitale Inizialmente Assegnato che, come riportato sopra (vedi par. 2.2 a) (i)) è pari alla somma del controvalore delle Free e Matching Share, è determinato in funzione dei principi delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo in termini di equità retributiva e di competitività esterna della remunerazione.

Tali azioni sono attribuite ai beneficiari del Piano solo a fronte dell'adesione al Piano LECOIP 3.0 ed esclusivamente con finalità strumentali al perfezionamento del processo di sottoscrizione dei *Certificate*. In altri termini, le Free e le Matching Share non possono essere ne' detenute ne' vendute se non nel contesto della Vendita a Termine (vedi Punto 2.2).

Si riportano di seguito i criteri per la determinazione del controvalore delle Free e Matching Shares da assegnare:

- Free Shares: ammontare uguale per tutti i partecipanti, negoziato con le Organizzazioni Sindacali;
- Matching Shares: ammontare differenziato in base alla combinazione dei seguenti driver:
  - Il titling[10] (laddove già definito) o il livello di seniority[11] secondo il modello di Intesa Sanpaolo;
  - Il segmento di business o la famiglia professionale in cui il beneficiario lavora (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance).

3. Trigger Event 2022 - 2025

LECOIP 3.0 prevede due eventi trigger basati sul CET1 ≥ del limite Hard fissato dal RAF e sul ESG KPI.

3.1. Evento trigger basato sul CET 1

In base al Certificato LECOIP 3.0, il numero di Matching Share assegnate è ridotto in funzione di un "Trigger Event" che può verificarsi nel corso di un solo anno o in più anni della durata del Piano.

In particolare, il mancato mantenimento dei livelli di adeguatezza patrimoniale rispetto al limite Hard fissato dal RAF, misurato in termini di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1), fatte salve le successive evoluzioni della normativa in materia di adeguatezza patrimoniale, comporta una riduzione del numero di Matching Share fino al completo azzeramento: in ogni anno di Piano, il mancato rispetto della

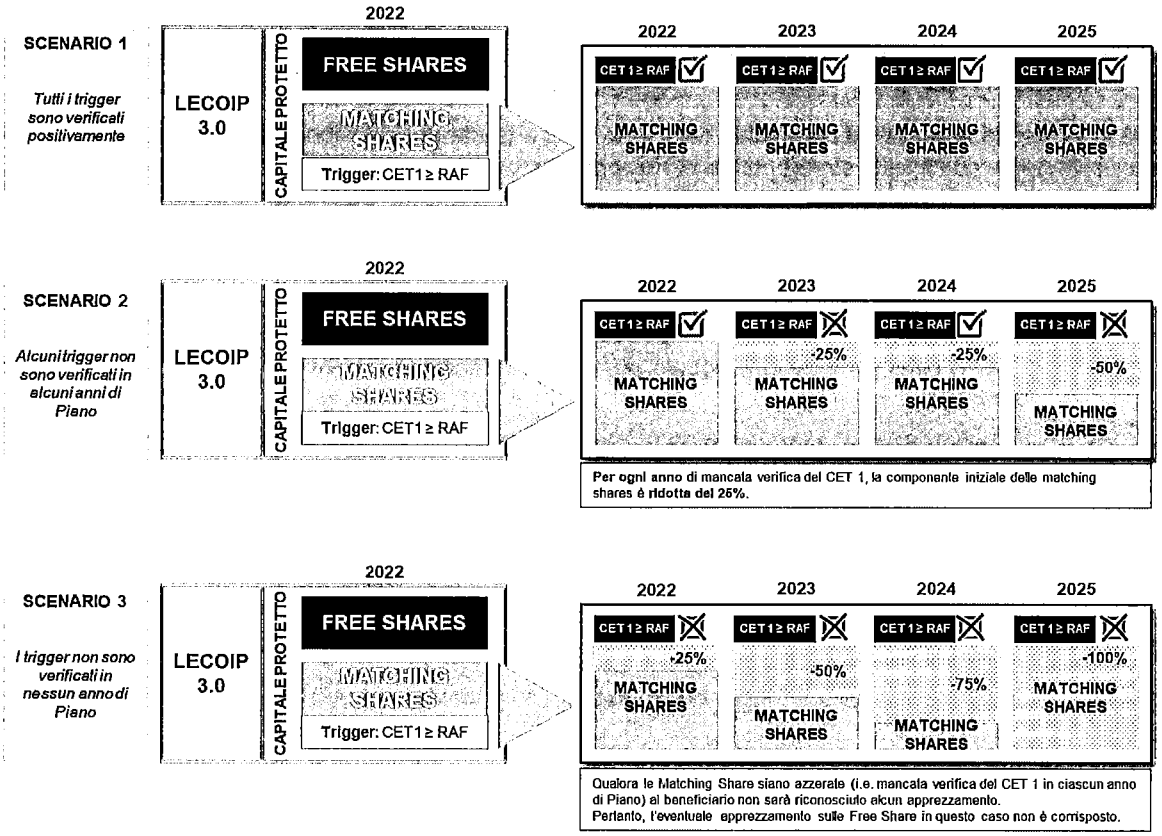
[10] ISP attribuisce ai Professional un *titling* in funzione di determinati criteri che integrano quelli della seniority (i.e. autonomia, complessità ma anche competenze, economics, impatto ed esposizione) al fine di valorizzare in modo più granulare il livello di contributo professionale fornito nella propria operatività e la progressiva specializzazione delle competenze.
[11] Per seniority si intende il grado di complessità lavorativa che caratterizza le attività presidiate.

condizione trigger comporta una riduzione del 25% delle Matching Share assegnate. Qualora la condizione non sia soddisfatta in ciascuno dei quattro anni di Piano, le Matching Share sono azzerate.

Inoltre, poiché la partecipazione all'apprezzamento dell'azione dipende dal numero di Azioni Sottostanti (somma del Capitale Inizialmente Assegnato e delle Azioni Scontate), una riduzione del numero di Matching Share (che, insieme alle Free Share, costituiscono il Capitale Inizialmente Assegnato) a seguito del verificarsi dell'evento trigger, implica anche una riduzione della partecipazione all'apprezzamento del titolo, in quanto la percentuale di partecipazione viene applicata ad un numero inferiore di Azioni Sottostanti.

Al verificarsi dell'evento trigger, i diritti perduti dai Professional relativi al Certificato LECOIP 3.0 (ossia un obbligo contratto dall'emittente del Certificato a fronte della sua sottoscrizione) saranno devoluti dai dipendenti a Intesa Sanpaolo, che utilizzerà tali proventi per progetti di sostenibilità.

Figura 3: Free Shares non sono soggette al trigger



3.2. Evento trigger basato sul KPI ESG

Il KPI composito **Environmental, Social and Governance** (**ESG**) è stato introdotto come evento trigger per la sua rilevanza tra gli obiettivi del Piano d'Impresa.

Tale KPI è composto da tre sub-KPI per ciascuno dei fattori in cui si articola l'ESG (Environmental, Social and Governance), il cui livello target è definito nel Piano d'Impresa 2022-2025.

Figura 4: Fattori ESG

		Peso	Soglia	Target	Overtarget
Environmental	**Nuovi prestiti all'economia verde/circolare e alla transizione verde, con un'attenzione particolare al sostegno della transizione delle imprese/PMI**	**40%**	**79,2 milioni €** *(90% del Target)*	**88 milioni €** *(livello di performance fissato nel Piano d'Impresa)*	**105,6 milioni €** *(120% del Target)*
Social	**Numero di dipendenti che hanno completato con successo corsi di riqualificazione e sono stati impiegati in un lavoro in linea con le loro nuove competenze acquisite, o che hanno completato corsi di aggiornamento**	**40%**	**7.200** *(90% del Target)*	**8.000** *(livello di performance fissato nel Piano d'Impresa)*	**9.600** *(120% del Target)*
Governance	**% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)**	**20%**	**45%** *(90% del Target)*	**50%** *(livello di performance fissato nel Piano d'Impresa)*	**60%** *(120% del Target)*

Il punteggio del KPI ESG è la somma ponderata del raggiungimento di ciascuno dei tre sub-KPI e viene misurato alla fine dell'Accrual Period del Piano. Si noti che, in ogni caso, il punteggio ESG non può superare il 100%.

Ai tre fattori è stato attribuito diverso peso per riconoscerne il differente livello di sfida: questa è, infatti, maggiore per gli ambiti *Environmental* e *Social* mentre, per quanto concerne il fattore Governance, si tratta di un obiettivo in continuità con le azioni già intraprese nel precedente Piano d'Impresa 2018-2021 in logica di ulteriore miglioramento e consolidamento.

Il raggiungimento da parte del Gruppo del 100% del KPI ESG, comporta il diritto, per ciascun Dipendente, ad un rendimento minimo pari al 4% dell'ammontare del Capitale Protetto (ovvero Free e Matching Share inizialmente assegnate).

Viceversa, in caso di mancato raggiungimento dell'indicatore ESG, l'ammontare del Capitale Protetto che sarebbe stato riconosciuto al Dipendente in base al Piano sarà investito dalla Banca in progetti ESG che contribuiscano, seppur in un secondo momento, al raggiungimento degli obiettivi ESG in questione.

4. Schemi di incasso

Generalmente la corresponsione avverrà immediatamente al termine del vesting period (ossia al termine del Piano nel 2026), in contanti e up-front, in quanto la remunerazione variabile complessiva di tale popolazione è solitamente significativamente inferiore alla soglia di materialità[12] e non può superare il 100% della retribuzione fissa, con poche eccezioni (vedi sotto).

Infatti, solo una parte residuale dei beneficiari (circa 2.000) appartiene a categorie professionali ad alta redditività e, di conseguenza, a segmenti di business che possono beneficiare dell'incremento del cap della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa fino al 2:1 e la cui remunerazione variabile può, pertanto, superare il 100% della remunerazione fissa. In questi ultimi casi, sono previsti

[12] Come definito nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in vigore al momento della maturazione del premio. Ad oggi, secondo la Politica di Remunerazione e incentivazione 2022, tale soglia è pari a 80.000 euro, dal momento che non vi sono Risk Taker tra i beneficiari di LECOIP 3.0.

specifici schemi di incasso differenziati in base sia all'ammontare della remunerazione variabile complessiva (i.e. superiore o pari/inferiore alla soglia di materialità) sia al peso di questa rispetto alla remunerazione fissa (i.e. superiore o pari/inferiore al 100% della remunerazione fissa, vedi sotto).

Inoltre, per completezza, si segnala che se un beneficiario del LECOIP 3.0, alla data di maturazione del premio, venisse identificato come Risk Taker o, ipoteticamente, come Risk Taker Apicale (a livello di Gruppo o a livello di Legal Entity) o maturasse una remunerazione variabile complessiva di "importo particolarmente elevato"[13], sono applicati specifici schemi di pagamento definiti, oltre che in funzione del segmento di appartenenza del beneficiario, anche in ragione sia dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (i.e. superiore o pari/inferiore alla soglia di materialità) sia del peso di questa rispetto alla remunerazione fissa (i.e. superiore o pari/inferiore al 100% della remunerazione fissa, vedi sotto).

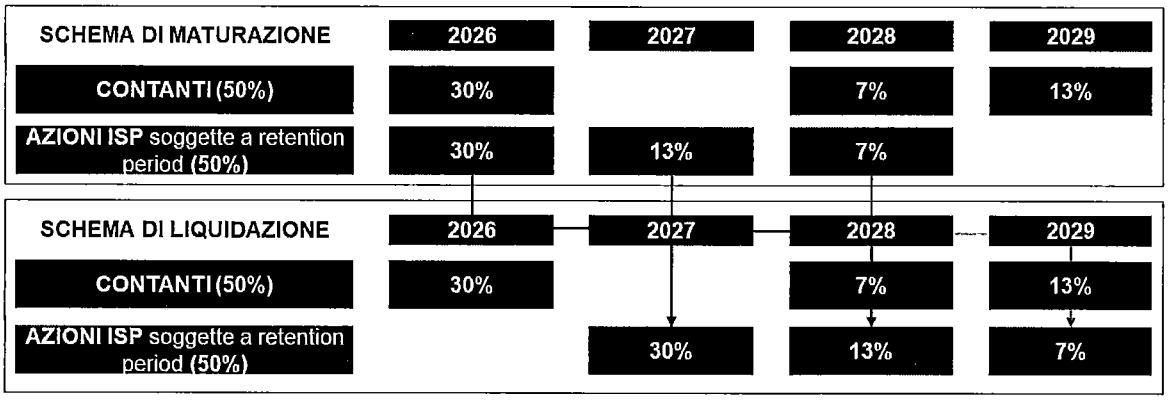
Si osserva che i dipendenti possono scegliere il pagamento in azioni invece che in contanti.

Di seguito sono rappresentati gli schemi di maturazione e di liquidazione[14].

Professional che maturano una remunerazione variabile complessiva superiore alla soglia di materialità e/o al 100% della remunerazione fissa

1. Schedule 1: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore alla soglia di materialità e al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% in contanti e 30% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 40% (di cui 20% in contanti e 20% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 3 anni.

   Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:



2. Schedule 2: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa** ma **superiore alla soglia di materialità**, oppure **superiore al 100% della remunerazione fissa** ma **pari o inferiore alla soglia di materialità**, il pagamento sarà interamente in contanti di cui il 60% up-front e il 40% differito su un orizzonte temporale di 2 anni.

   Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

[13] Come definito nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in vigore al momento della maturazione del premio. Per il triennio 2022-2024, secondo le Politiche di Remunerazione e incentivazione 2022, è pari a 400.000 euro.

[14] Con riferimento al personale della filiera "Investimenti" delle Società di Gestione del Risparmio del Gruppo che non sono Manager (ossia non ricompresi tra i beneficiari PSP) – *eligible* al cap 4:1 -, si segnala che specifici schemi di maturazione e liquidazione sono definiti nelle delibere relative al LECOIP 3.0 approvate dalle singole Società.

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028
CONTANTI (100%)	60%		40%

SCHEMA DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028
CONTANTI (100%)	60%		40%

Risk Taker alla data di maturazione del premio

3. Schedule 3: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva **sia superiore alla soglia di materialità e al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% in contanti e 25% in azioni ISP soggette al retention period) e per il 50% (di cui 25% in contanti e il 25% in azioni ISP soggette al retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 4 anni.

   Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030
CONTANTI (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)	25%	12,5%	6,25%	6,25%	

SCHEMA DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030
CONTANTI (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)		25%	12,5%	6,25%	6,25%

4. Schedule 4: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% in contanti e 30% in azioni ISP soggette al retention period) e per il 40% (di cui 20% in contanti e 20% in azioni ISP soggette al retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 4 anni.

   Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030
CONTANTI (50%)	30%		5%	5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)	30%	10%	5%	5%	

SCHEMA DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030
CONTANTI (50%)	30%		5%	5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)		30%	10%	5%	5%

***I Risk Taker Apicali di Gruppo identificati alla data di maturazione del premio e tutti* coloro che, indipendentemente dal segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato"**

5. Schema 5: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% in contanti e 20% in azioni ISP soggette al retention period) e per il 60% (di cui 20% in contanti e 40% in azioni ISP soggette al retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 5 anni.

   Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
CONTANTI (40%)	20%			4%	4%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)	20%	12%	12%	8%	8%	

SCHEMA DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
CONTANTI (40%)	20%			4%	4%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)		20%	12%	12%	8%	8%

6. Schema 6: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% in contanti e 20% in azioni ISP soggette al retention period) e per il 60% (di cui 25% in contanti e 35% in azioni ISP soggette al retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 5 anni.

   Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
CONTANTI (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)	20%	12%	8%	8%	7%	

SCHEMA DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
CONTANTI (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)		20%	12%	8%	8%	7%

Risk Taker Apicali di Legal Entity identificati alla data di maturazione del premio

7. Schema 7: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% in contanti e 25% in azioni ISP soggette al retention period) e per il 50% (di cui 15% in contanti e 35% in azioni ISP soggette al retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 5 anni.

   Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
CONTANTI (40%)	25%				5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)	25%	10%	10%	10%	5%	

SCHEMA DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
CONTANTI (40%)	25%				5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)		25%	10%	10%	10%	5%

8. Schema 8: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% in contanti e 30% in azioni ISP soggette al retention period) e per il 40% (di cui 15% in contanti e 25% in azioni ISP soggette al retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 5 anni.

   Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
CONTANTI (45%)	30%			3%	4%	8%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)	30%	8%	8%	5%	4%	

SCHEMA DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
CONTANTI (45%)	30%			3%	4%	8%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)		30%	8%	8%	5%	4%

5. Condizioni di accesso individuali e Clawback

Come anticipato, il Piano LECOIP 3.0 è comunque subordinato alla verifica dell'assenza dei c.d. *compliance breach* ovvero provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno.

In particolare, qualora durante il Piano (2022-2025) venga applicata una sanzione disciplinare rientrante nelle suddette fattispecie, ogni diritto derivante dal Certificato decade. Nel caso in cui il premio abbia una quota differita (cfr. Paragrafo 4), qualora i provvedimenti disciplinari siano ricevuti dopo la fine del Piano ma prima della data di corresponsione, le quote non maturate del premio decadono.

Gli stessi meccanismi di claw-back già previsti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo ISP si applicano anche al Piano LECOIP 3.0[15].

[15] In particolare, la Politica di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo ISP prevede: "*L'azienda si riserva di attivare meccanismi di claw-back , ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, nell'ambito di: iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia; comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o della Società di appartenenza e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela. Tali meccanismi possono trovare applicazione nei 5 anni*

6. Trattamento del LECOIP 3.0 in caso di eventi straordinari

La partecipazione al Piano LECOIP 3.0 rimane subordinata alla verifica, durante l'intera durata del Piano, della sussistenza del rapporto di lavoro con Intesa Sanpaolo oppure con una delle società appartenenti al perimetro del Gruppo in Italia al momento dell'effettiva adesione al Piano.

È prevista la decadenza di qualsiasi diritto derivante dal Certificato, incluso il diritto alla protezione del Capitale Inizialmente Assegnato, in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili[16].

Invece, saranno comunque riconosciute pro rata *temporis*[17] le somme maturate in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, in caso morte del beneficiario o in caso di cessione a terzi della controllata o del ramo d'azienda in cui il personale è assunto.

In tutti i casi sopra elencati, i diritti che sarebbero stati riconosciuti ai dipendenti ai sensi dei Certificati saranno devoluti in favore di Intesa Sanpaolo.

Inoltre, in caso di cambio di controllo è prevista la liquidazione anticipata al momento dell'evento. La liquidazione del controvalore del Certificato LECOIP 3.0 è pro rata e proporzionale alla durata del Piano, fermo restando che, in ogni caso, l'importo liquidato sarà almeno pari al valore delle Free Share inizialmente assegnate.

7. Considerazioni Finali

In conclusione, i benefici attesi dal Piano LECOIP 3.0 dai Professional della Banca si declinano in:

1. Benefici intangibili:
    a. coesione e inclusività;
    b. incremento del senso di appartenenza (*ownership*);
    c. allineamento ad un orizzonte di medio/lungo periodo;
    d. rafforzamento di una cultura da "azionista" (*shareholder mindset*).
2. Benefici tangibili:
    a. offerta di uno strumento, il Piano LECOIP 3.0, che favorisce e protegge il risparmio dei dipendenti;
    b. vantaggio fiscale, a favore dei dipendenti, rispetto a forme tradizionali di remunerazione, in quanto la partecipazione all'eventuale apprezzamento delle Azioni Sottostanti il Certificato, rispetto al loro valore di mercato originario, è soggetto a tassazione da rendita finanziaria;
    c. incremento dei livelli di retention del personale in quanto eventuali offerte di lavoro da parte di aziende concorrenti dovrebbero incorporare, oltre ai consueti elementi (i.e. incremento della remunerazione fissa), anche la valorizzazione del Piano LECOIP 3.0, quantomeno nella sua componente "protetta";
    d. utilizzo efficiente delle risorse economiche a disposizione della Banca (il Piano LECOIP 3.0 ha un costo inferiore a forme di remunerazione tradizionale, a parità di beneficio netto per il dipendente);

---

successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile."

[16] In caso di modifica organizzativa comportante la cancellazione della struttura di appartenenza e conseguente risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con l'incumbent, si prevede una liquidazione pro rata proporzionale alla durata del Piano a termine.

[17] Ovvero proporzionalmente al periodo di servizio effettivo.

e. distribuzione dei costi del Piano su un orizzonte pluriennale.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Piano a Lungo Termine basato su strumenti finanziari LECOIP 3.0 destinato ai Professional del Gruppo del perimetro italiano, nei termini illustrati.

15 Marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente – Gian Maria Gros-Pietro

DOCUMENTO INFORMATIVO

Ai sensi dell'art. 114-*bis* del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-*bis* del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato

relativo al

PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE DENOMINATO "LECOIP 3.0" PER I DIPENDENTI IDENTIFICATI NEL PROSIEGUO COME PROFESSIONAL

BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

15 marzo 2022

Premessa

Il presente documento informativo (il "**Documento Informativo**") è pubblicato ai sensi dell'articolo 114-bis del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il "**TUF**") e dell'articolo 84-bis del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il "**Regolamento Emittenti**") al fine di fornire agli azionisti della Banca e al mercato un'informativa sul piano di incentivazione a lungo termine basato sull'assegnazione di strumenti finanziari denominato "Leveraged Employee Co-Investment Plan" (o "LECOIP 3.0") rivolto ai Professional del perimetro italiano del Gruppo Intesa Sanpaolo

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

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

Si segnala che l'Assemblea Ordinaria dei soci, chiamata a deliberare circa l'approvazione del Piano, è stata convocata per il 29 aprile 2022 (in unica convocazione).

Definizioni

Assemblea Ordinaria	L'assemblea ordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 29 aprile 2022 (in unica convocazione), chiamata a deliberare, *inter alia,* sui Piani di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 denominati (i) Performance Share Plan, destinato a tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo (quale punto 3(f) all'ordine del giorno della stessa assemblea) e (ii) LECOIP 3.0, destinato ai Professional (perimetro italiano) non destinatari del Performance Share Plan (quale punto 3(g) all'ordine del giorno della stessa assemblea).
Assemblea Straordinaria	L'assemblea straordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 29 aprile 2022 (in unica convocazione), chiamata a deliberare, *inter alia*, la delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443 del codice civile: *(i)* ad aumentare il capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile per l'attribuzione ai Manager delle Performance Share, secondo le condizioni, termini e modalità previsti dal Performance Share Plan (quale punto 3) all'ordine del giorno della stessa assemblea); *(ii)* ad aumentare il capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile per l'attribuzione ai Professional delle Free Shares e delle Matching Share, secondo le condizioni, termini e modalità previsti dal Piano LECOIP 3.0 (quale punto 2) all'ordine del giorno della stessa assemblea); e *(iii)* ad aumentare il capitale a pagamento con esclusione del diritto di opzione a favore dei Professional ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del codice civile, mediante emissione di azioni a prezzo scontato rispetto a quello di mercato delle Azioni Ordinarie ISP (*i.e.* le Azioni Scontate), da porre al servizio dell'attuazione del Piano LECOIP 3.0 (quale punto 2) all'ordine del giorno della stessa assemblea).
Azioni Ordinarie ISP	Le azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo, negoziate sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana.
Azioni Scontate	Le Azioni Ordinarie ISP di nuova emissione che, nell'ambito del Piano, i Professional sottoscrivono a fronte di un aumento di capitale riservato ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del codice civile, in cui il prezzo di emissione incorpora uno sconto rispetto al valore di mercato delle Azioni Ordinarie ISP calcolato come la

	media dei prezzi osservati nei 30 giorni precedenti alla data di emissione.
Azioni Sottostanti	Le Free Shares, le Matching Shares e le Azioni Scontate, quali attività finanziarie sottostanti alla Vendita a Termine.
Borsa Italiana	Borsa Italiana S.p.A., società appartenente al gruppo *Euronext*, con sede legale in Piazza degli Affari, 6, Milano.
Capitale Inizialmente Assegnato o **Capitale Protetto**	L'ammontare equivalente al valore delle Free Share e delle Matching Share.
Codice civile	Il codice civile, approvato con R.D. 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato ed integrato.
Comitato Remunerazioni	Il comitato che svolge funzioni consultive e propositive ai sensi del Codice di Autodisciplina.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, in carica *pro-tempore*.
CONSOB	La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in via G.B. Martini, 3, Roma.
Controparte	Primaria banca selezionata da Intesa Sanpaolo.
CRD	Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, come successivamente modificata e integrata.
Documento Informativo	Il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti ed in conformità alle indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
Fiduciaria	Società Italiana di Revisione e Fiduciaria S.I.RE.F. S.p.A., con sede legale in via dell'Unione 1, 20122 Milano, Registro delle Imprese di Milano. P. IVA e Codice Fiscale n. 01840310150, che, sulla base di un mandato ricevuto dal Dipendente, agirà in nome proprio e per conto di quest'ultimo nei rapporti con la Controparte.
Free Share	Le Azioni Ordinarie ISP di nuova emissione, attribuite ai Professional, nell'ambito del Piano, a fronte di un aumento gratuito di capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile.
Gruppo Intesa Sanpaolo o il **Gruppo**	Il Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo.
Intesa Sanpaolo, ISP o la **Banca**	Intesa Sanpaolo S.p.A., con sede legale in Piazza San Carlo, 156, Torino, Registro delle Imprese di Torino, P. IVA e Codice Fiscale n. 00799960158 società capogruppo del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo.

LECOIP 3.0 Certificate o Certificate	I *certificate* emessi dalla Controparte, che riflettono i termini di alcune opzioni aventi come sottostante Azioni Ordinarie ISP, assegnati nell'ambito del LECOIP 3.0 ai Professional del Gruppo che non abbiano optato per ricevere l'anticipo del PVR per cassa.
Matching Share	Le Azioni Ordinarie ISP di nuova emissione, attribuite ai Professional, a fronte di un aumento gratuito di capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile e per un ammontare calcolato sulla base del numero di Free Share attribuite.
Pegno	Il contratto di pegno con diritto d'uso concluso da ciascun dipendente aderente al Piano LECOIP 3.0 a favore della Controparte e avente ad oggetto le Azioni Sottostanti.
Performance Share Plan	Il Performance Share Plan, rivolto ai Manager del Gruppo ISP.
Piano LECOIP 3.0 o Piano	Il Piano LECOIP 3.0 rivolto ai dipendenti non destinatari del Performance Share Plan (i Professional), i cui termini e condizioni sono descritti nel presente Documento Informativo.
Piano di Impresa 2022-2025	Il Piano di Impresa di Intesa Sanpaolo riferito al quadriennio 2022-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 4 febbraio 2022.
Professional	I Dipendenti del perimetro italiano del Gruppo Intesa Sanpaolo, diversi dai Manager, a cui è destinato il Piano LECOIP 3.0.
PVR	Premio Variabile di Risultato 2022.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.
Risk Taker di Gruppo	Il personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, identificato sulla base dei criteri definiti dalla CRD, dal Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 e dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in conformità con le suddette normative.
Risk Taker Apicali di Gruppo	Il Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo e gli altri Responsabili Apicali. Tale segmento coincide con i cd. Dirigenti con Responsabilità Strategica identificati ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate.
TUB	Il decreto legge del 1° settembre 1993, n. 385, come successivamente modificato ed integrato, recante il testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia.

TUF	Il d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato ed integrato, recante il testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria.
Vendita a Termine	Il contratto di compravendita a termine di Azioni Ordinarie ISP che ciascun assegnatario del LECOIP stipulerà con la Controparte, in base al quale *(i)* la Controparte si impegna ad eseguire la propria prestazione "a pronti", corrispondendo al dipendente il prezzo pattuito per la vendita delle Azioni Sottostanti (che, quindi, è pagato anticipatamente rispetto alla scadenza della Vendita a Termine) e *(ii)* il dipendente si impegna a consegnare le Azioni Sottostanti alla scadenza del contratto.

Nel contesto del nuovo Piano di Impresa 2022-2025, Intesa Sanpaolo intende lanciare due piani di incentivazione a lungo termine per i dipendenti propri e di altre società del Gruppo Intesa Sanpaolo volti, *inter alia*, a continuare a rafforzare il senso di appartenenza al Gruppo, consentendo la condivisione del valore creato nel tempo a ogni livello dell'organizzazione, e migliorare l'allineamento dei dipendenti rispetto al conseguimento degli obiettivi di lungo termine stabiliti nel Piano d'Impresa 2022-2025.

In linea con quanto fatto in occasione del lancio del Piano d'Impresa 2018-2021, la Banca ha optato per l'adozione di due differenti piani di incentivazione, con diverse caratteristiche a seconda dei relativi destinatari.

In particolare, sono previsti: (i) un piano di incentivazione a lungo termine denominato "Performance Share Plan", basato sull'assegnazione di Performance Share al Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo; e (ii) un piano di incentivazione per la restante popolazione dei dipendenti del perimetro italiano del Gruppo, i Professional, denominato "LECOIP 3.0".

Piano di incentivazione LECOIP 3.0

Il Piano LECOIP 3.0, offerto ai dipendenti Professional di ISP e di altre società del Gruppo, costituisce una forma di remunerazione variabile legata alla permanenza in servizio del Dipendente, che trova attuazione attraverso uno strumento finanziario strutturato dedicato.

In particolare, nell'ottica di favorire la partecipazione volontaria agli obiettivi strategici del Gruppo e la conseguente creazione di valore da parte dei dipendenti, il Piano prevede che, a fronte dell'assegnazione da parte della Banca a ciascun Dipendente di un anticipo del PVR, il Dipendente abbia la possibilità di: (i) ricevere il PVR in denaro; oppure (ii) convertirlo in azioni da conferire nel Piano, al fine di sottoscrivere il LECOIP 3.0 Certificate.

In caso di adesione al Piano, ISP assegnerà al Dipendente un ammontare di Free Share pari al controvalore dell'anticipo PVR assegnato a ciascun Dipendente. Aderendo al Piano, il Dipendente avrà altresì diritto (i) a ricevere ulteriori azioni ISP, cd. Matching Share (rivenienti, insieme alle Free Share, da un aumento di capitale gratuito ex art. 2349 c.c.); e (ii) a sottoscrivere un aumento di capitale a pagamento ad un prezzo scontato rispetto a quello di mercato ai sensi dell'articolo 2441, comma 8, ricevendo così ulteriori Azioni Scontate (che, unitamente alle Free Share e alle Matching Share, formano le c.d. Azioni Sottostanti).

A fronte del conferimento nel Piano delle Azioni Sottostanti, il Dipendente avrà diritto a sottoscrivere il *Certificate* (con un meccanismo automatico in base al quale il Dipendente non potrà disporre delle Azioni Ordinarie ISP ad esso assegnate se non mediante conferimento nel Piano). Il conferimento delle Azioni Sottostanti nel Piano avverrà attraverso la Vendita a Termine delle medesime che ciascun Dipendente stipulerà con la Controparte, in forza della quale il Dipendente si impegnerà a consegnare le Azioni Sottostanti alla scadenza del Piano (ovvero 44 mesi dopo la data di emissione, ovvero alla data di cessazione del Piano), e la Controparte pagherà "a pronti" al Dipendente il corrispettivo[18] delle stesse. Sino alla scadenza, le Azioni Sottostanti saranno altresì assoggettate a pegno con diritto d'uso, ai sensi dell'art. 5 del Decreto Legislativo 170/2004, in favore della Controparte.

In forza del *Certificate*, il Dipendente acquisirà il diritto a ricevere, a scadenza, (x) un valore parametrato al valore di mercato originario delle Free Shares e delle Matching Shares conferite (i.e. Capitale

[18] Il prezzo della vendita a termine è equivalente al valore corrente di mercato delle Free Share, delle Matching Share e delle Azioni Scontate ed equivale al valore necessario per sottoscrivere le Azioni Scontate e del *Certificate*.

Protetto) e (y) l'eventuale apprezzamento delle Azioni Sottostanti rispetto al loro valore di mercato originario, da calcolarsi secondo un modello di *payout* c.d. *Asian floored sull'opzione Jet*[19].

La partecipazione di ciascun Dipendente al Piano avverrà mediante la Fiduciaria del Gruppo che, sulla base di un mandato ricevuto da ciascun Dipendente, agirà per conto di questi ultimi nei rapporti con la Controparte.

Performance Share Plan

Per la descrizione del Performance Share Plan assegnato al Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo si rimanda al relativo Documento Informativo.

[19] Asian floored su opzione Jet: l'apprezzamento generato su osservazioni mensili viene calcolato come la differenza tra il prezzo al momento dell'osservazione e quello di assegnazione (eventuali differenze negative sono calcolate come nulle e non determinano pertanto diminuzione del valore netto complessivo fino a quel momento maturato). L'opzione si apprezza più che proporzionalmente per crescite contenute rispetto al prezzo di assegnazione iniziale e in misura ridotta per crescite superiori fino al raggiungimento di un cap prestabilito.

Soggetti destinatari

Il Piano LECOIP 3.0 ha come destinatari tutti i Professional Dipendenti di Intesa Sanpaolo S.p.A. o di società appartenenti al Gruppo del perimetro Italia.

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

Non vi sono destinatari del Piano tra i componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca o delle società da questa, direttamente o indirettamente controllate.

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

In aggiunta a quanto indicato al paragrafo 1.1, il Piano è riservato alle seguenti categorie di dipendenti, che rientrano nella definizione di "Professional" del Gruppo Intesa Sanpaolo:

- Quadri Direttivi appartenenti ad Intesa Sanpaolo e alle società appartenenti al Gruppo, ad esclusione di coloro che hanno responsabilità manageriali, in quanto aderenti al PSP;
- personale impiegatizio appartenenti ad Intesa Sanpaolo e alle società appartenenti al Gruppo.

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

(a) Direttori generali di Intesa Sanpaolo

Non vi sono Direttori Generali di Intesa Sanpaolo tra i destinatari del Piano.

(b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche con compensi complessivi superiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione e a quello del direttore generale

Non vi sono altri dirigenti con responsabilità strategiche inclusi tra i destinatari del Piano, pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

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

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

1.4. *Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:*

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

Non vi sono altri dirigenti con responsabilità strategiche inclusi tra i destinatari del Piano, pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

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

Non applicabile.

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

Il Piano non prevede caratteristiche differenziate per i Dipendenti destinatari.

2. *Ragioni che motivano l'adozione del Piano*

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

In concomitanza con il lancio del Piano di Impresa 2022-2025, la Banca intende offrire ai Professional Dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo il Piano LECOIP 3.0, ricorrendo ad uno strumento innovativo a supporto del Piano di Impresa messo a punto dalla Banca nel 2014 e riconfermato nel 2018, al fine di conseguire gli obiettivi di motivazione e fidelizzazione delle proprie risorse, il cui coinvolgimento e la cui valorizzazione, a tutti i livelli dell'organizzazione, costituiscono fattori chiave ed abilitanti per il conseguimento dei risultati attesi e descritti nel Piano di Impresa 2022-2025.

2.1.1. *Informazioni aggiuntive*

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, accolto il parere positivo del Comitato Remunerazioni, ha deciso di assegnare ai Professional del Gruppo (perimetro Italia), un piano di incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari, che realizzi, tra gli altri, i seguenti obiettivi:

- sostenere l'allineamento agli obiettivi di lungo periodo del Piano d'Impresa 2022-2025 da parte di tutti i dipendenti;
- favorire la condivisione a tutti i livelli dell'organizzazione del valore creato nel tempo a seguito del raggiungimento dei sopra menzionati obiettivi;
- promuovere l'identificazione (ownership) e lo spirito di appartenenza al Gruppo Intesa Sanpaolo;
- indirizzare la performance in una logica di sostenibilità nel tempo (i.e. ESG).

Il Piano si sviluppa in un orizzonte temporale di 44 mesi coincidente con la durata dei LECOIP 3.0 Certificate (di cui al paragrafo 2.3 che segue) ed allineato a quello del Piano d'Impresa 2022-2025.

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

Il Piano prevede che, a fronte dell'assegnazione da parte della Banca a ciascun Dipendente di un anticipo del PVR, il Dipendente abbia la possibilità di: (i) ricevere il PVR in denaro; oppure (ii) convertirlo in azioni da conferire nel Piano, al fine di sottoscrivere il LECOIP 3.0 *Certificate*.

L'anticipo del PVR è subordinato sia alla verifica preventiva di condizioni di attivazione sia alla conferma dell'assenza di provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno (*compliance breach*).

In particolare:

- prima del pagamento dell'Anticipo PVR, devono essere verificate specifiche condizioni di attivazione, in linea con la Politica di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2022, sulla base dei dati del trimestre precedente alla corresponsione;
- nel 2023, quando il PVR 2022 maturerà, in linea con la Politica di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2022, dovranno essere verificate le seguenti condizioni con riferimento al 31 dicembre 2022:
  - (i) *Common Equity Tier 1* ("CET1") almeno pari al Limite Hard previsto nel *Risk Appetite Framework* di Gruppo (RAF);
  - (ii) Minimo di fondi propri e passività ammissibili ("MREL") almeno pari al limite di *Early Warning* previsto nel RAF;
  - (iii) Coefficiente di leva finanziaria ("*Leverage Ratio*") almeno pari al Limite Hard previsto nel RAF;
  - (iv) Net Stable Funding Ratio ("NSFR") almeno pari al Limite Hard previsto nel RAF;

(v) assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo [20] a livello di Gruppo;

(vi) valutazione dei risultati dell'Internal Capital Adequacy Assessment Process ("ICAAP");

(vii) valutazione delle raccomandazioni (se presenti) sulla distribuzione di dividendi da parte delle autorità competenti e delle autorità di vigilanza europee.

Nel caso in cui il Dipendente scelga di ricevere l'Anticipo PVR in azioni, le uniche condizioni ex-post da verificare peer l'anno 2022 sono esclusivamente quelle riportate nei suddetti punti da (i) a (iii) e nei punti (vi) e (vii), nonché il dal raggiungimento del KPI di produttività[21].

La mancata verifica delle suddette condizioni al 31 dicembre 2022 o del KPI di produttività comporta la restituzione dell'Anticipo PVR 2022. Il relativo valore sarà quindi trattenuto dal PVR relativo all'anno 2023 o, in assenza di assegnazione del PVR 2023, dallo stipendio pro rata.

Inoltre, come descritto in maggior dettaglio al paragrafo 4.1 che segue, il Piano prevede (x) un trigger event, per quanto riguarda la sola componente di *Matching Share* del Capitale Protetto, correlato al livello di adeguatezza patrimoniale, misurato in termini di Common Equity Tier 1 (CET1) parametrato al limite Hard del RAF, per ciascun anno di durata del Piano e (y) un indicatore ESG (come definito al paragrafo 4.1), con funzione di trigger di rendimento minimo del Capitale Protetto.

2.2.1. *Informazioni aggiuntive*

Si rinvia al paragrafo 2.2 che precede.

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

L'ammontare dell'Anticipo PVR e, quindi, di Free Share assegnabili a ciascun Dipendente è definito uguale per tutti i partecipanti, è negoziato con le Organizzazioni Sindacali e, in ogni caso, costituisce un importo significativamente inferiore alla remunerazione fissa.

L'ammontare di Matching Share assegnate è differenziato per titling[22] (laddove già definito) o livello di seniority[23] e famiglia professionale (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance).

Il LECOIP 3.0 Certificate offre una protezione della componente corrispondente alle Free Share pari al 100% del valore assegnato.

2.3.1. *Informazioni aggiuntive*

Si rinvia al paragrafo 2.3, che precede.

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

Al fine, da un lato, di realizzare una protezione a favore del Dipendente contro l'eventuale perdita di valore di mercato delle Azioni Ordinarie ISP assegnate e, dall'altro, di consentire al Dipendente di beneficiare del potenziale apprezzamento di un numero di Azioni Ordinarie ISP maggiore rispetto a quelle assegnate, il Piano prevede che un soggetto terzo, ossia la Controparte, proceda all'emissione

---

[20] Il Risultato Corrente Lordo è misurato al netto di: proventi da riacquisto di passività di propria emissione, fair value di proprie passività, componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

[21] Indicatore che misura incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione in coerenza con l'art. 1, commi 182-190, della L. 208/2015 e dal Decreto interministeriale del 25 marzo 2016.

[22] ISP attribuisce ai Professional un *titling* in funzione di determinati criteri che integrano quelli della seniority (i.e. autonomia, complessità ma anche competenze, economics, impatto ed esposizione) al fine di valorizzare in modo più granulare il livello di contributo professionale fornito nella propria operatività e la progressiva specializzazione delle competenze.

[23] Per seniority si intende il grado di complessità lavorativa che caratterizza le attività presidiate.

dei Certificate che saranno sottoscritti dai Dipendenti che opteranno per l'adesione al Piano. Tali Certificate riflettono i termini di alcune opzioni aventi come sottostante Azioni Ordinarie ISP.

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

Si precisa che la predisposizione del Piano non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che si terrà conto del regime di imposizione fiscale sui redditi di lavoro dipendente tempo per tempo vigente.

Con riferimento al profilo contabile, il Piano è rappresentato nel Bilancio Consolidato di ISP come un piano *equity settled* ai sensi dell'IFRS 2. Alla data di assegnazione viene calcolato il fair value degli strumenti rappresentativi di capitale oggetto del Piano (equivalente alla somma del fair value delle azioni assegnate gratuitamente e dal fair value dello sconto per le azioni a pagamento) e non più modificato.

Il Piano prevede la presenza di condizioni di servizio e di performance non di mercato (i *trigger event*), di cui occorre tener conto al fine di determinare il numero di azioni per la valorizzazione del costo del Piano. Tali stime saranno oggetto di revisione nel corso del *vesting period* e fino alla scadenza. Il costo del Piano, così definito, è imputato a conto economico (come costo del lavoro) pro rata temporis lungo il periodo di maturazione del beneficio, in contropartita ad una specifica riserva di patrimonio netto.

Al verificarsi degli eventi che comportano per i Dipendenti la perdita del diritto ai benefici del LECOIP 3.0. Certificate (*trigger events* e venir meno della permanenza in servizio) ISP iscrive in bilancio un'attività finanziaria (il credito ceduto rappresentativo dei Certificate) in contropartita al patrimonio netto. In particolare, i Certificate iscritti nel bilancio del Gruppo sono classificati, in ossequio alle previsioni del principio contabile IFRS 9, alla voce 20.c) "Attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico: Altre attività finanziarie obbligatoriamente valutate al fair value". Contestualmente, qualora vi sia necessità di adeguare la stima precedentemente effettuata, viene modificato il costo del Piano a fronte di un adeguamento del Patrimonio Netto.

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

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

3. *Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti*

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

Il Piano di cui al presente Documento Informativo sarà soggetto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei soci di Intesa Sanpaolo del 29 aprile 2022 (in unica convocazione).

L'Assemblea Straordinaria di Intesa Sanpaolo delibererà inoltre: (i) l'aumento gratuito di capitale ai sensi dell'art. 2349 comma 1, del codice civile per l'attribuzione ai Professional delle Free Shares e delle Matching Share, in conformità alle previsioni del Piano (quale punto 2 all'ordine del giorno della stessa Assemblea); e (ii) l'aumento a pagamento di capitale con esclusione del diritto di opzione a favore dei Professional ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del codice civile, mediante emissione di azioni a prezzo scontato rispetto a quello di mercato delle Azioni Ordinarie ISP (i.e. le Azioni Scontate), in conformità alle previsioni del Piano (quale punto 2 all'ordine del giorno della stessa assemblea), attribuendo, ai sensi dell'art. 2443 del codice civile, le relative deleghe al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso vi dia esecuzione.

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

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

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

Non sono previste procedure per la revisione del Piano.

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

Le Free Share e le Matching Share saranno rivenienti da un aumento gratuito di capitale mediante attribuzione di utili ai Dipendenti ai sensi dell'articolo 2349, comma 1, del codice civile.

Le Azioni Scontate saranno rivenenti da un aumento a pagamento di capitale con esclusione del diritto di opzione con offerta in sottoscrizione ai Professional, ai sensi dell'art. 2441, comma 8 del codice civile.

Le modalità di assegnazione degli strumenti finanziari sono descritte più nel dettaglio al paragrafo 4.1 del presente Documento Informativo, al quale si rinvia.

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

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

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

Il Piano, su proposta del Comitato Remunerazioni del 7 marzo 2022, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2022 e sottoposto, limitatamente agli ambiti di competenza, al voto dell'Assemblea dei soci di ISP in data 29 aprile 2022.

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

Le informazioni rilevanti in merito all'assegnazione degli strumenti al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

3.8. *Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano, se negoziati nei mercati regolamentati*

Il prezzo registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo alle date del 7 marzo 2022 e del 15 marzo 2022 è oscillato da un minimo di Euro 1,82 a un massimo di Euro 2,0185.

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

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

4. Caratteristiche degli strumenti finanziari da attribuire

4.1. *Descrizione della struttura del Piano*

Come anticipato, il Piano LECOIP 3.0 prevede che, a fronte dell'assegnazione da parte della Banca a ciascun dipendente di un anticipo del PVR relativo al 2022, ciascun Dipendente avrà la possibilità di (i) ricevere l'anticipo del PVR in denaro oppure (ii) convertirlo in azioni da conferire nel Piano, al fine di sottoscrivere il LECOIP 3.0 Certificate. In caso di adesione al Piano, ciascun Dipendente avrà diritto: (a) all'assegnazione delle Free Share per un controvalore pari all'anticipo sul PVR, (b) all'assegnazione di ulteriori Azioni (Matching Share) per un ammontare parametrato alle Free Shares ricevute e (c) all'assegnazione di Azioni Scontate, rivenienti dalla sottoscrizione di un aumento di capitale a sconto.

Contestualmente alla sottoscrizione dei LECOIP 3.0 Certificates, il Dipendente stipulerà con la Controparte un contratto di Vendita a Termine delle Azioni Sottostanti (i.e. le Free Share, le Matching Share e le Azioni Scontate) in base al quale (i) la Controparte corrisponderà al Dipendente, al momento della sottoscrizione del contratto di Vendita a Termine, il prezzo delle Azioni Sottostanti; e (ii) il Dipendente consegnerà le Azioni Sottostanti solo al termine del Piano.

Contestualmente alla sottoscrizione dei Certificati LECOIP 3.0, il Dipendente stipulerà con la Controparte un Contratto di Vendita a Termine delle Azioni Sottostanti (ovvero le Free Share, le Matching Share e le Azioni Scontate) in base al quale (i) la Controparte corrisponde immediatamente al dipendente il prezzo della vendita; e (ii) si impegna a consegnare le Azioni Sottostanti alla scadenza del contratto (i.e. termine del Piano).

Il prezzo della Vendita a Termine, ricevuto dalla Controparte, sarà utilizzato dal Dipendente in parte ai fini della sottoscrizione delle Azioni Scontate e in parte per la sottoscrizione dei Certificate.

Si segnala, *inter alia*, che le Azioni Sottostanti oggetto della Vendita a Termine saranno vincolate da pegno con diritto d'uso ai sensi del D. Lgs. 170/2004 a favore della Controparte, che, in caso di utilizzo delle medesime, divenendone titolare, incasserà i relativi dividendi.

I Certificate emessi dalla Controparte riflettono i termini di alcune opzioni aventi come sottostante Azioni Ordinarie ISP e consentono al sottoscrittore di ricevere a scadenza:

(i) un ammontare per cassa pari al valore di mercato originario delle Free Share e delle Matching Share (salvo quanto indicato *infra* in relazione al verificarsi di un *trigger event*); e

(ii) l'eventuale apprezzamento delle Azioni Sottostanti rispetto al loro valore di mercato originario, secondo un modello di *payout c.d. Asian floored su opzione Jet*. Più in particolare, l'apprezzamento derivante dalle osservazioni mensili viene calcolato come la differenza tra il prezzo al momento dell'osservazione e quello di assegnazione (eventuali differenze negative non sono considerate e non determinano pertanto diminuzione del valore netto complessivo fino a quel momento maturato). L'opzione si apprezza più che proporzionalmente per crescite contenute rispetto al prezzo di assegnazione iniziale e in misura ridotta per crescite superiori fino al raggiungimento di un cap prestabilito.

La scadenza della Vendita a Termine coinciderà con la scadenza dei Certificate (che sarà di durata almeno pari a 44 mesi). Per semplicità amministrativa, la partecipazione di ciascun Dipendente al Piano avverrà mediante la Fiduciaria, che, sulla base di un mandato ricevuto dal Dipendente, agirà per conto di quest'ultimo nei rapporti con la Controparte.

I diritti risultanti dal LECOIP 3.0 Certificate sono soggetti a un *trigger event* correlato al livello di adeguatezza patrimoniale, misurato in termini di Common Equity Tier 1, parametrato al limite Hard previsto nel RAF. In particolare, per ciascun anno di durata del Piano, l'eventuale deterioramento del Common Equity Tier 1 a livelli inferiori al *hard limit* previsto dal RAF comporta una decurtazione del 25%

dell'ammontare di Capitale Protetto corrispondente alle sole Matching Share (con esclusione delle Free Share, il cui valore originario sarà in ogni caso riconosciuto al Dipendente al termine del Piano, anche nel caso in cui si verifichi il *trigger event* relativo al Common Equity Tier 1) e della corrispondente partecipazione all'eventuale apprezzamento delle Azioni Sottostanti.

In ogni caso, qualora il Dipendente perda il diritto a ricevere le Matching Share, al beneficiario non sarà riconosciuto alcun apprezzamento delle Azioni Sottostanti (i.e. l'apprezzamento sulle Free Share in questo caso non è corrisposto).

E' inoltre prevista la decadenza di qualsiasi diritto discendente dal Certificate in caso di provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno (*compliance breach*).

Al verificarsi di un *trigger event*, i diritti che sarebbero stati riconosciuti al Dipendente ai sensi dei LECOIP 3.0 Certificate saranno devoluti in favore di Intesa Sanpaolo secondo le modalità descritte nei termini e condizioni dei Certificate stessi.

Inoltre, in linea con gli obiettivi del Piano d'Impresa 2022-2025, il Piano LECOIP 3.0 prevede un indicatore ESG, con funzione di trigger di rendimento minimo del Capitale Protetto, composto da 3 sub-KPI per ciascuno dei fattori in cui si articola l'ESG (Environmental, Social and Governance), il cui livello target è definito nel suddetto Piano d'Impresa:

	Fattori	Peso
Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%
Social	Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio	40%
Governance	% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)	20%

Il raggiungimento dell'indicatore ESG al 100% - calcolato come somma del punteggio di performance registrato sul singolo sub-KPI ponderato per relativo il peso - comporta il diritto, per ciascun Dipendente, ad un rendimento minimo pari al 4% dell'ammontare del Capitale Protetto. Viceversa, in caso di mancato raggiungimento dell'indicatore ESG, l'ammontare del Capitale Protetto che sarebbe stato riconosciuto al Dipendente in base al Piano sarà investito dalla Banca in progetti ESG che contribuiscano, seppur in un secondo momento, al raggiungimento degli obiettivi ESG in questione.

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

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

4.3. *Il termine del Piano*

L'orizzonte temporale del Piano è di 44 mesi.

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

Assumendo l'integrale adesione al Piano da parte dei Dipendenti, è ipotizzabile che Intesa Sanpaolo proceda all'emissione ***(a)*** di Free Share e Matching Share per un controvalore massimo pari a circa Euro 350 milioni, corrispondente a circa il 0,7% dell'intero capitale sociale (ipotizzando un prezzo dell'azione di euro 2,20), rivenienti da un aumento di capitale gratuito ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile e ***(b)*** di Azioni Scontate per un controvalore massimo pari a circa Euro 850 milioni, corrispondente a circa il 2% dell'intero capitale sociale (ipotizzando un prezzo dell'azione di euro 2,20), rivenienti da un aumento di capitale con esclusione del diritto di opzione a favore dei Dipendenti, ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del codice civile.

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

L'effettiva attribuzione delle Free Share – presupposto essenziale perché il Dipendente possa aderire al Piano – è subordinato alla verifica preventiva delle condizioni per l'attribuzione dell'anticipo sul PVR, descritte in maggior dettaglio al precedente paragrafo 2.2.

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

Il Dipendente che aderisca al Piano non potrà cedere a terzi il pertinente Certificate fino alla scadenza dello stesso. Le Azioni Ordinarie ISP sottostanti al Certificate restano depositate presso una banca depositaria per conto della Fiduciaria e costituite in pegno con diritto d'uso, a favore della Controparte, come sopra anticipato.

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

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

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

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

È infatti prevista la decadenza di qualsiasi diritto discendente dai Certificate, incluso il diritto alla protezione relativa alle Free Share, in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei Dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili[24], mentre il *payout* del Certificate potrà essere comunque riconosciuto al termine del Piano, in misura pro rata temporis, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici

[24] In caso di modifica organizzativa comportante la cancellazione della struttura di appartenenza e conseguente risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con l'incumbent, si prevede una liquidazione pro rata proporzionale alla durata del Piano a termine.

diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, in caso morte del beneficiario ovvero in caso di cessione d'azienda o di ramo di azienda in cui è impiegato il beneficiario.

In tutti i casi sopra elencati, i diritti che sarebbero stati riconosciuti ai Dipendenti ai sensi dei Certificate saranno devoluti in favore di Intesa Sanpaolo secondo le modalità descritte nei termini e condizioni dei Certificate stessi.

4.9. *Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano*

In caso di cambio di controllo è prevista la liquidazione anticipata al momento dell'evento. In particolare, la liquidazione dei *Certificate* sarà pro rata temporis in funzione della durata del Piano, ferma la corresponsione di un importo almeno pari al controvalore delle *Free Shares* inizialmente assegnate.

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

Il Piano prevede una clausola di restituzione (c.d. *clawback*) in linea con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione, in forza della quale ISP avrà diritto a chiedere ai destinatari la restituzione dei premi già corrisposti, nell'ambito di:

- iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o della Società di appartenenza e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

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

Non applicabile.

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

Alla luce dei criteri, dei parametri, delle caratteristiche del Piano e, più in generale, delle informazioni disponibili alla data del presente Documento Informativo, è possibile stimare un onere complessivo – comprensivo degli oneri indiretti a carico del datore di lavoro – per i beneficiari del Piano, pari a massimi euro 470 milioni.

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

L'effetto diluitivo complessivo sull'intero capitale sociale di ISP sarebbe pari al 2,7% circa in caso di take-up al 100% e ipotizzando un prezzo di mercato delle azioni ISP pari ad euro 2,20.

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

La partecipazione di ciascun Dipendente al Piano avverrà mediante la Fiduciaria, che, sulla base di un mandato irrevocabile ricevuto dal Dipendente, agirà in nome proprio e per conto di quest'ultimo nei rapporti con la Controparte.

Come già anticipato al paragrafo 4.6 del presente Documento Informativo che precede, in pendenza della Vendita a Termine:

(i) le Azioni Sottostanti resteranno vincolate a favore della Controparte in base ad un contratto di pegno con diritto d'uso (sicché la durata della Vendita a Termine e dei Certificate corrispondono ad un *lock-up* in relazione alle Azioni Sottostanti); e

(ii) il Dipendente non percepirà i diritti patrimoniali relativi alle Azioni Sottostanti né potrà esercitare il diritto di voto in assemblea.

4.15. *Informazioni da fornirsi nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati*

Non applicabile.

4.16. *Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione*

Non applicabile.

Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

4.23. *Tabelle relative al Piano*

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

Data: 15 / 03 / 2022

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: [V] del c.d.a. di proposta per l'assemblea [ ] dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari assegnati	Data dell'assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di *vesting*
Professional di Intesa Sanpaolo e di altre società appartenenti al perimetro italiano del Gruppo Intesa Sanpaolo		29/04/2022	Assegnazione gratuita e sottoscrizione di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)

Note:

(*) N. massime 160.000.000 di azioni ordinarie assegnabili gratuitamente, cui si potranno aggiungere n. massime 387.000.000 di azioni sottoscritte.

(**) Il prezzo di sottoscrizione delle azioni a pagamento verrà determinato a cura del Consiglio di Amministrazione, a sconto rispetto al valore di mercato delle azioni ordinarie Intesa Sanpaolo calcolato come la media dei prezzi osservati nei 30 giorni precedenti alla data di emissione.

(***) Successivamente all'assegnazione le azioni gratuite e quelle sottoscritte saranno sottoposte ad un periodo di indisponibilità di almeno 3 anni.

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 4 all'ordine del giorno

Azioni proprie:

a) Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie.

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito ad una proposta di acquisto di azioni proprie, finalizzata alla riduzione del numero di azioni ordinarie emesse da Intesa Sanpaolo, senza riduzione del capitale sociale, come meglio di seguito precisato.

Più in particolare, la presente proposta concerne l'acquisto di azioni proprie non superiore a n. 2.615.384.615 e comunque per un esborso complessivo massimo di euro 3.400 milioni, equivalente all'ammontare degli utili relativi all'esercizio 2019 che non furono distribuiti come dividendi alla luce delle raccomandazioni allora formulate dalla Banca Centrale Europea. All'acquisto di azioni proprie ora proposto sarà data esecuzione subordinatamente all'approvazione della proposta di delibera presentata al punto 1 della parte straordinaria della presente Assemblea ed all'ottenimento della relativa approvazione da parte dell'Autorità di Vigilanza, per dar luogo all'annullamento delle medesime azioni.

Motivazioni della proposta

Si ricorda in proposito che l'Autorità di Vigilanza il 27 marzo 2020, in considerazione degli effetti economici determinati dalla pandemia da COVID-19, aveva raccomandato agli enti creditizi di non distribuire dividendi e di astenersi dall'acquisto di azioni proprie finalizzate a remunerare gli azionisti almeno fino al 1° ottobre 2020. Tale raccomandazione fu prorogata fino al 1° gennaio 2021 con provvedimento del 27 luglio 2020. Successivamente, con raccomandazione del 15 dicembre 2020, valida fino al 30 settembre 2021, l'Autorità di Vigilanza aveva sollecitato gli enti creditizi significativi ad esercitare massima prudenza nell'adottare decisioni in merito alla distribuzione di dividendi o all'acquisto di azioni proprie finalizzati a remunerare gli azionisti, prevedendo specifiche limitazioni quantitative per tali determinazioni. Le limitazioni generali in materia conseguenti alla pandemia da COVID-19 sono cessate pertanto il 30 settembre 2021.

Intesa Sanpaolo ha dimostrato negli anni una capacità di generazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder, derivante dalla solidità della base patrimoniale e della posizione di liquidità, dal modello di business resiliente e ben diversificato, dalla flessibilità strategica nella gestione dei costi operativi e dalla qualità dell'attivo, anche in scenari esterni difficili, come l'emergenza COVID-19.

Lo scorso 4 febbraio, il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo ha approvato il Piano d'Impresa 2022-2025. Nell'orizzonte di Piano, è previsto che la Banca continui a generare valore per tutti i suoi stakeholder, in particolare per i propri Azionisti, e a contribuire allo sviluppo economico, sociale e ambientale del Paese.

Nell'ambito del Piano è stato indicato, in termini di obiettivo di creazione e distribuzione di valore sostenibile, un importo di più di 22 miliardi di euro da distribuire agli Azionisti per il periodo 2021-2025, di cui più di 6,6 miliardi di euro già nel 2022, includendo il piano di "share buy back" finalizzato all'annullamento di azioni proprie oggetto della presente Relazione. A quest'ultimo proposito, l'operazione che vi viene qui proposta si basa sui seguenti presupposti.

Sulla base dei risultati al 31 dicembre 2021, avendo dedotto dal patrimonio netto 1.932 milioni di euro di riserve distribuite a ottobre 2021, 1.399 milioni di acconto dividendi per l'esercizio 2021 pagato a novembre 2021 e considerata la distribuzione di 1.533 milioni di saldo dividendi 2021, a livello consolidato il Common Equity Tier 1 ratio a regime risulta pari al 14%, il Common Equity Tier 1 ratio pro-forma a regime al 15,2%. Tali valori sono superiori a quelli indicati nel Piano d'Impresa 2018-2021 (rispettivamente 12% e 13,1%).

Circa la metà dell'incremento rispetto ai livelli attesi del precedente Piano è da attribuire al mancato pagamento del dividendo relativo all'utile 2019, pari a circa 3,4 miliardi, in ottemperanza alle citate raccomandazioni emanate dall'Autorità di Vigilanza nel 2020 in risposta all'emergenza COVID-19.

I suddetti risultati patrimoniali sono stati accompagnati da un costante miglioramento del profilo di rischio e della qualità dell'attivo del Gruppo, con lo stock di NPL in calo dal picco di 64,5 miliardi nel 2015 a 10,5 miliardi nel 2021, tenendo conto delle cessioni previste nel 2022.

Con il nuovo Piano d'Impresa 2022-2025, il Consiglio di Amministrazione ha approvato e comunicato al mercato un target di Common Equity Tier 1 ratio superiore al 12% a livello consolidato, tenendo conto dell'acquisto di azioni proprie oggetto della presente Relazione.

Alla luce dei suddetti risultati e delle prospettive delineate, il Consiglio di Amministrazione ha infatti ritenuto di sottoporre all'Assemblea, oltre alla consueta proposta di distribuzione di dividendi, anche un'operazione di acquisto di azioni proprie, di entità pari all'ammontare dei dividendi 2019 non distribuiti agli Azionisti in ragione delle raccomandazioni formulate dalla Banca Centrale Europea.

Oggetto della proposta e relativa durata

Coerentemente con le finalità sopra esposte, si propone che l'Assemblea autorizzi l'acquisto di azioni proprie, da effettuarsi anche in parte e/o in via frazionata, prevedibilmente entro il 31 dicembre 2022, e comunque entro la data di stacco del dividendo relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 e sino a un quantitativo massimo di n. 2.615.384.615 di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo prive del valore nominale (pari a circa il 13,5% del capitale sociale alla data della presente Relazione), con un esborso complessivo massimo di euro 3.400 milioni.

Al riguardo, si precisa che alla data della presente Relazione, il capitale sociale di Intesa Sanpaolo ammonta a euro 10.084.445.147,92 ed è diviso in numero 19.430.463.305 azioni ordinarie prive del valore nominale.

Ove la proposta di autorizzazione venga approvata, le azioni proprie così acquistate saranno poi oggetto di annullamento, subordinatamente all'approvazione della proposta presentata al punto 1 della parte straordinaria della presente Assemblea e alla prevista autorizzazione dell'Autorità di Vigilanza, senza riduzione del capitale sociale, tenendo conto dell'assenza di valore nominale delle azioni Intesa Sanpaolo. Per ulteriori informazioni in merito a tale proposta di annullamento, si rinvia alla specifica relazione del Consiglio di Amministrazione di cui al punto 1 all'ordine del giorno di parte straordinaria.

Tali determinazioni restano distinte e autonome rispetto alle ulteriori proposte di delibera all'ordine del giorno della presente Assemblea riguardanti l'acquisto e la disposizione delle azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione e per operatività di mercato, di cui ai successivi punti 4b) e 4c) dell'ordine del giorno di parte ordinaria.

Si precisa che in ogni caso il numero complessivo massimo di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo di cui si chiede l'autorizzazione all'acquisto ai sensi dell'art. 2357 c.c. rientra nei limiti di legge, rappresentando tra l'altro una quota inferiore al quinto del capitale sociale, tenendosi conto anche delle azioni eventualmente possedute da società controllate ed anche considerandosi le ulteriori proposte di delibera sottoposte alla presente Assemblea.

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, fermo restando che gli acquisti saranno altresì effettuati nei limiti e in conformità alle autorizzazioni rilasciate dalla Banca Centrale Europea.

In particolare, a seguito della delibera autorizzativa dell'Assemblea e delle previste autorizzazioni, su quota parte delle riserve disponibili identificate nella "Riserva Straordinaria" verrà apposto un vincolo di indisponibilità per un importo pari all'esborso complessivo massimo autorizzato dalla Banca Centrale Europea. Inoltre, a fronte degli acquisti effettuati in forza della delibera autorizzativa dell'Assemblea, un importo pari al controvalore degli acquisti effettivamente effettuati sarà imputato a specifica componente negativa di patrimonio netto (voce "Azioni proprie"), fintanto che le azioni proprie saranno in portafoglio.

Resta inteso che le operazioni di acquisto - ove autorizzate dall'Assemblea -saranno valutate dal Consiglio di Amministrazione, con facoltà per lo stesso di delegare anche ulteriormente l'esecuzione delle singole operazioni di acquisto, e potranno essere avviate solo successivamente al rilascio delle prescritte autorizzazioni da parte della Banca Centrale Europea.

Esecuzione delle operazioni di acquisto e corrispettivo

Le operazioni di acquisto verranno effettuate in conformità alle modalità disciplinate dall'art. 132 del TUF, dall'art. 144-bis del Regolamento Emittenti, dall'art. 5 del Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 e dagli artt. 2, 3, e 4 del Regolamento Delegato UE 2016/1052 della Commissione dell' 8 marzo 2016.

Gli acquisti saranno effettuati sul mercato regolamentato e sui sistemi multilaterali di negoziazione su cui sono negoziate le azioni ordinarie Intesa Sanpaolo secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi – ai sensi dell'art. 144-bis, lett. b), del Regolamento Emittenti – con un limite giornaliero che terrà conto dei volumi negoziati su ciascun mercato, nel pieno rispetto della normativa sulla parità degli azionisti, delle misure di prevenzione degli abusi di mercato e tenendo conto delle prassi di mercato ammesse dalla Consob.

In particolare, l'acquisto avverrà in contanti 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%,
fermo restando il predetto esborso complessivo massimo di euro 3.400 milioni.

In ogni caso, il prezzo non potrà essere superiore al più elevato tra quello dell'ultima operazione indipendente e quello corrente dell'offerta in acquisto indipendente più elevata nella sede di negoziazione dove viene effettuato l'acquisto.

Fermo restando quanto precede, la Società opererà, in ogni caso, nel rispetto degli ulteriori limiti operativi previsti dalla normativa, anche regolamentare, di volta in volta vigente e applicabile (ivi inclusi i regolamenti e le altre norme dell'Unione Europea) nonché di quelli più rigorosi stabili internamente e di ogni eventuale indicazione supplementare eventualmente ricevuta dalle competenti Autorità di Vigilanza.

La Società comunicherà le operazioni di acquisto di azioni proprie in conformità alla normativa, anche regolamentare, di volta in volta vigente e applicabile.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la proposta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie nei termini di seguito illustrati.

"L'assemblea, in sede ordinaria, esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione predisposta ai sensi dell'articolo 125-ter del D .Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (il "TUF") e dell'articolo 73 del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti"), nonché dell'Allegato 3A, schema n. 4, del citato regolamento e la proposta ivi contenuta, delibera

1. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 2357 e ss. del codice civile e

132 del TUF, ad effettuare atti di acquisto, anche in parte e/o in via frazionata, di azioni ordinarie della Società, previo ottenimento dell'autorizzazione della Banca Centrale Europea, per le finalità di cui alla predetta relazione illustrativa; l'autorizzazione è concessa per un massimo di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo corrispondente a un esborso complessivo massimo di euro 3.400 milioni e, in ogni caso, non superiore a n. 2.615.384.615 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, fino alla data di stacco del dividendo relativo al bilancio di esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2022;

2. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione a procedere agli acquisti di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo ai sensi della deliberazione di cui al punto 1), secondo le modalità di seguito precisate: (i) gli acquisti dovranno essere effettuati ad un prezzo che sarà individuato di volta in volta, nel rispetto delle eventuali prescrizioni regolamentari, anche dell'Unione Europea, pro-tempore vigenti, fermo restando che il prezzo di acquisto non potrà discostarsi in diminuzione o in aumento di oltre il 10% rispetto al prezzo di riferimento che il titolo Intesa Sanpaolo avrà registrato nella seduta del Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., del giorno precedente al compimento di ogni singola operazione di acquisto; (ii) le operazioni di acquisto saranno effettuate in conformità a quanto previsto nell'articolo 132 del TUF, nell'articolo 144-bis, comma 1, lettera b), del Regolamento Emittenti, nonché in conformità ad ogni altra normativa, anche regolamentare (ivi inclusi i regolamenti e le altre norme dell'Unione Europea), di volta in volta vigente e applicabile;
3. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione, con facoltà di delega al Consigliere Delegato e CEO, a dare attuazione alle operazioni di acquisto di azioni proprie e ad ogni necessaria scrittura o appostazione contabile, con prelievo dalla Riserva Straordinaria, conseguente alle deliberazioni di cui ai precedenti punti 1) e 2), in ogni caso nel pieno rispetto della normativa vigente e dei limiti oggetto delle medesime."

15 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente – Gian Maria Gros-Pietro

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 4 all'ordine del giorno

Azioni proprie:

b) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito all'acquisto delle azioni proprie a servizio della remunerazione variabile da corrispondersi in azioni Intesa Sanpaolo ai dipendenti del Gruppo e a particolari categorie disciplinate dal rapporto di agenzia, ovvero i Consulenti Finanziari delle Reti del Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking.

Più precisamente, le azioni proprie saranno destinate a servire i "**Piani di Incentivazione**" ovvero:

- il Sistema di Incentivazione 2021 del Gruppo Intesa Sanpaolo e, in via residuale, i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. Severance[1]);
- il Sistema di Incentivazione 2021 del Gruppo Privredna Banka Zagreb (PBZ) e le residue quote in strumenti finanziari rivenienti da piani precedenti;
- i Piani di Incentivazione a Lungo Termine destinati ai Consulenti Finanziari delle Reti del Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking.

Si precisa ai Signori Azionisti che il Sistema di Incentivazione 2021 del Gruppo Intesa Sanpaolo, destinato ai Risk Taker che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità"[2], ai percettori di un importo "particolarmente elevato"[3] e a coloro i quali, tra il Middle Management o i Professional non Risk Taker, maturino bonus "rilevanti"[4], prevede il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo in linea con le Disposizioni di Vigilanza sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione[5] (le "Disposizioni"). In conformità con le medesime Disposizioni, le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo prevedono che la corresponsione della Severance avvenga parzialmente tramite azioni in caso di compensi superiori alla soglia di materialità se riconosciuti ai Risk Taker e di importi "rilevanti" se riconosciuti ai Manager e Professional non Risk Taker.

Inoltre, si ricorda che, in conformità con la normativa locale, nell'ambito del Sistema di Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo, per i Risk Taker del Gruppo PBZ che maturano un premio superiore alla

[1] Come previsto dalla Circolare 285/2013 di Banca d'Italia, la "Severance" è definita come il compenso pattuito in vista o in occasione della conclusione anticipata del contratto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica per la quota eccedente le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relative alla c.d. indennità di mancato preavviso e, con riferimento al patto di non concorrenza, per la quota eccedente l'ultima annualità di remunerazione fissa.
[2] In particolare, la "soglia di materialità" per i Risk Taker è definita pari a 50.000€ o un terzo della remunerazione totale (salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali).
[3] Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2019-2021, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.
[4] Cioè di importo superiore alla "soglia di materialità" (pari, per il Middle Management e i Professional, a € 80.000, salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali) e al 100% della retribuzione fissa.
[5] Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente modificate e integrata.

ivi applicabile soglia di materialità[6] la remunerazione variabile da corrispondersi in strumenti finanziari è attualmente riconosciuta in azioni PBZ. A fronte del delisting di PBZ e del successivo processo di *squeeze out* delle relative azioni[7] attualmente in corso, si rileva che non sarà più possibile riconoscere la remunerazione variabile in azioni PBZ; pertanto, sarà necessario servire il Sistema di Incentivazione 2021 nonché corrispondere le residue quote in strumenti finanziari rivenienti da piani precedenti in azioni Intesa Sanpaolo, in sostituzione degli strumenti finanziari PBZ attualmente previsti. Si precisa che con riferimento alle quote in strumenti finanziari rivenienti da piani precedenti, il numero di azioni Intesa Sanpaolo spettanti a ciascun destinatario sarà calcolato in applicazione di una regola di sostituzione che sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo.

Per quanto concerne i Piani di Incentivazione a Lungo Termine destinati ai Consulenti Finanziari delle Reti del Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking si evidenzia che, nel contesto del nuovo Piano di Impresa, è previsto l'avvio del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 per i Consulenti Finanziari di Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking, Sanpaolo Invest e IW SIM ("**Piano LTIP 2022-2025**"). Il Piano LTIP 2022-2025, le cui caratteristiche sono in continuità con quello precedente 2018-2021, include tra i cluster di beneficiari i c.d. "Risk Taker del LTIP" ovvero coloro che all'avvio del Piano sono identificati come Risk Taker in base ai criteri qualitativi, aggiuntivi[8] e, da almeno due anni, in base ai criteri quantitativi[9]. Dato che, per questo cluster di popolazione, è prevista l'assegnazione del Piano in strumenti finanziari Intesa Sanpaolo, si rende necessario l'acquisto di azioni a servizio dello stesso.

Analogamente a quanto previsto per il Piano LTIP 2022-2025, si ricorda che, anche con riferimento al Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021 per i Consulenti Finanziari delle Reti Fideuram e Sanpaolo Invest ("**Piano LTIP 2018-2021**"), nel 2020 l'Assemblea di Intesa Sanpaolo ha deliberato l'autorizzazione all'acquisto di azioni a servizio, *inter alia*, del Piano per i beneficiari identificati tra i Risk Taker all'avvio dello stesso (c.d. "Risk Taker del LTIP"); per quanto riguarda i restanti soggetti, il Piano prevede l'assegnazione di azioni Intesa Sanpaolo solamente nei casi in cui il beneficiario, al termine del *performance accrual period*, maturi – secondo le condizioni, i termini e le modalità definite nelle relative regole – un premio di importo particolarmente elevato[10] o sia identificato come Risk Taker. Considerato che, alla luce dei risultati raggiunti, tali casistiche si sono realizzate, si rende necessario acquistare azioni Intesa Sanpaolo al fine di completare l'esecuzione del Piano.

Poiché la Società allo stato attuale non ha in portafoglio un numero sufficiente di azioni proprie per assicurare l'attuazione dei Piani di Incentivazione, si chiede autorizzazione all'Assemblea 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.

A questi fini, l'autorizzazione è richiesta per l'acquisto, anche in più *tranches*, di azioni ordinarie fino ad un numero massimo pari a 46.773.409, corrispondente ad una percentuale massima del capitale sociale di Intesa Sanpaolo pari a 0,24%.

Il numero massimo di azioni sopra riportato è stato determinato sommando:

- 23.569.745 azioni necessarie a servire il Sistema di Incentivazione 2021 del Gruppo Intesa Sanpaolo e, in via residuale, le Severance. Tale numero è stato ottenuto dividendo l'importo omnicomprensivo di euro 55.000.000 circa per il prezzo ufficiale medio registrato dalla stessa azione nel mese precedente il 15 marzo 2022 (i.e. 13 febbraio 2022 – 14 marzo 2022), data

[6] Si specifica che, in conformità con la regolamentazione locale, le soglie di materialità applicabili al Gruppo PBZ sono distinte per ciascun paese in cui opera come segue: (i) Croazia: HRK 200.000 e/o 30% della remunerazione fissa; (ii) Slovenia: 80,000 Euro; (iii) Bosnia: 100,000 BAM.

[7] Più precisamente, il 26 aprile 2021 l'Assemblea di PBZ ha approvato il delisting e il 23 dicembre 2021 ha deliberato lo *squeeze out* tutt'ora in corso.

[8] Si intendono gli Area Manager e i C.F. che, sulla base dei Sistemi di Incentivazione definiti, maturano il diritto ad una remunerazione non ricorrente superiore alla remunerazione ricorrente riferita al medesimo anno. Con riferimento a quest'ultimi si precisa che sono inclusi nel Piano unicamente coloro che hanno maturato il diritto ad una remunerazione non ricorrente superiore alla ricorrente da almeno 2 anni.

[9] Retribuzione complessiva pari o superiore a 750.000 euro.

[10] Come definito nelle Politiche di remunerazione e incentivazione della Società in vigore alla maturazione del premio LTIP. Ad oggi, secondo le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022, per il triennio 2022-2024, è pari a 400.000 euro.

nella quale il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo ha deliberato codesta richiesta di autorizzazione, e pari a Euro 2,3335;

- 1.714.163 azioni necessarie a servire il Sistema di Incentivazione 2021 del Gruppo Privredna Banka Zagreb (PBZ) e le residue quote in strumenti finanziari rivenienti da piani precedenti. Tale numero è stato ottenuto dividendo l'importo di euro 4.000.000 circa per il prezzo ufficiale medio registrato dalla stessa azione nel mese precedente il 15 marzo 2022 (i.e. 13 febbraio 2022 – 14 marzo 2022), data nella quale il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo ha deliberato codesta richiesta di autorizzazione, e pari a Euro 2,3335;

- 16.300.000 azioni necessarie a servire il Piano LTIP 2022-2025 calcolate dividendo l'importo di euro 35.800.000 circa per il prezzo di Euro 2,20 assunto dai Consigli di Amministrazione di Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking, Sanpaolo Invest e IW SIM nelle sessioni del 14 marzo 2022 (in linea con il riferimento utilizzato per i Piani di Incentivazione a lungo termine 2022-2025 del Gruppo Intesa Sanpaolo – i.e. Piano Performance Share e Piano LECOIP 3.0[11]);

- 5.189.501 azioni necessarie a servire il Piano LTIP 2018-2021 calcolate dividendo l'importo di euro 12.200.000 circa per il prezzo ufficiale medio registrato dalla stessa azione nel mese precedente il 14 marzo 2022 (i.e. 12 febbraio 2022 – 13 marzo 2022), data nella quale i Consigli di Amministrazione di Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking e di Sanpaolo Invest hanno preso atto dei risultati del Piano e della conseguente necessità di acquistare azioni a servizio dello stesso al fine di completarne l'esecuzione, e pari a Euro 2,3509.

Il suddetto numero massimo di azioni comprende sia la quota destinata a dipendenti di Intesa Sanpaolo sia quella per i dipendenti e i Consulenti Finanziari delle società dalla stessa direttamente e/o indirettamente controllate. Dette società completeranno, ove non già completato[12], entro la data di avvio del piano di acquisto a livello di Gruppo, l'iter di richiesta di analoga autorizzazione alle relative assemblee, ovvero ai relativi competenti organi deliberanti in materia.

Alla data della presente Relazione, il capitale sociale sottoscritto e versato di Intesa Sanpaolo ammonta a Euro 10.084.445.147,92 suddiviso in n. 19.430.463.305 azioni ordinarie.

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 iscritta 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.
Resta fermo che l'acquisto potrà essere realizzato solo subordinatamente al rilascio (o all'eventuale rinnovo) della relativa autorizzazione da parte dell'Autorità di Vigilanza e unicamente nel corso del periodo da quest'ultima autorizzato[13].

Il Consiglio di Amministrazione conferisce mandato al Consigliere Delegato e CEO, al Chief Financial Officer e al Responsabile Direzione Centrale Tesoreria e Finanza di Gruppo, disgiuntamente fra loro e con facoltà di sub-delega, per l'esecuzione degli acquisti di azioni Intesa Sanpaolo sul mercato regolamentato ai sensi dell'art. 144-bis, lett. b), del Regolamento Emittenti nel rispetto della normativa sulla parità degli azionisti, delle misure di prevenzione degli abusi di mercato e delle relative prassi di mercato ammesse dalla Consob nonché nei termini approvati dall'Assemblea. Tali acquisti dovranno essere effettuati anche per conto delle società controllate aderenti all'iniziativa.

[11] Si confrontino le Relazioni del Consiglio di Amministrazione relative ai punti 2 e 3 all'ordine del giorno dell'Assemblea di parte straordinaria.
[12] Seppure, in ogni caso, subordinatamente alla autorizzazione di codesta Assemblea.
[13] Pari al massimo a 12 mesi.

L'autorizzazione alla disposizione delle azioni proprie acquistate come sopra è richiesta nei limiti temporali necessari all'attuazione dei Piani di Incentivazione.

L'acquisto avverrà nel rispetto delle 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%.

In ogni caso, il prezzo non potrà essere superiore al più elevato tra quello dell'ultima operazione indipendente e quello corrente dell'offerta in acquisto indipendente più elevata nel mercato.

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 per i Piani di Incentivazione nei rispettivi regolamenti e nel rispetto delle applicabili Politiche di Remunerazione. 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 di cui alla presente delibera, 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 e/o Severance eventualmente riconosciute.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie nei termini illustrati.

15 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente – Gian Maria Gros-Pietro

Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria - Punto 4 all'ordine del giorno

Azioni proprie:

c) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per operatività di mercato

Signori Azionisti

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per deliberare, tra l'altro, in merito alla proposta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie della Banca nonché ad atti di disposizione, anche in via frazionata, dei titoli in tal modo acquistati, secondo quanto previsto dagli artt. 2357 e 2357-ter c.c. e dall'art. 132 del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e relative norme di attuazione, nel rispetto della normativa sulla parità degli azionisti e delle misure di prevenzione degli abusi di mercato, per le finalità, nei termini e con le modalità di seguito indicate.

La richiesta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie trova fondamento nelle seguenti finalità:
(i) operatività della Banca in derivati;
(ii) esigenze di copertura dei rischi finanziari derivanti dall'operatività della Banca;
(iii) eventuali esigenze operative di natura tecnica che richiedano l'intervento del conto di proprietà.

Tale operatività è svolta dalla Divisione IMI Corporate & Investment Banking di Intesa Sanpaolo all'interno di uno specifico framework regolamentare già in precedenza adottato dalla incorporata Banca IMI con riferimento all'operatività sul mercato dei capitali.
Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ricorda che, da ultimo:
- l'Assemblea degli Azionisti di Intesa Sanpaolo in data 28 aprile 2021, aveva autorizzato il Consiglio di Amministrazione a procedere all'acquisto e alla vendita di azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo ai sensi dell'art. 2357 c.c. per il periodo di 18 mesi per un numero massimo complessivo di n. 10.000.000 azioni e un controvalore massimo di € 30.000.000;
- tali valori rappresentavano congiuntamente il "plafond" massimo di azioni Intesa Sanpaolo detenibile, con possibilità di reintegro una volta cedute le azioni.

Ciò premesso, considerato:
- che il Consiglio di Amministrazione ritiene che le ragioni che avevano indotto a chiedere all'Assemblea di Intesa Sanpaolo l'autorizzazione a procedere all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie siano da considerarsi tuttora valide;
- che gli effettivi volumi dell'operatività di mercato oggetto specifico della presente delibera e avutisi, per finalità di trading, nell'esercizio 2021 sono stati i seguenti:

Esercizio 2021	Quantità (n.ro azioni)	Controvalore (in euro)
Rimanenze iniziali	2.006.292	3.837.234
Acquisti	495.588	1.216.693
Vendite	(1.521.865)	(3.603.581)
Rimanenze finali	980.015	2.230.514

viene confermato il quantitativo su cui operare in massime n. 10.000.000 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, pari al 0,0515% del Capitale, per un controvalore massimo pari a € 30.000.000.

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

Alla data della presente relazione il capitale sociale sottoscritto e versato di Intesa Sanpaolo ammonta a Euro 10.084.445.147,92 suddiviso in n. 19.430.463.305 azioni ordinarie prive di valore nominale.

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.

A seguito dell'acquisto verrà iscritta in bilancio la riserva negativa di cui all'art. 2357 ter c.c.

Quanto sopra, ferme restando le ulteriori proposte di delibera all'ordine del giorno della presente Assemblea riguardanti rispettivamente l'acquisto di azioni proprie finalizzato all'annullamento di azioni proprie e l'acquisto e la disposizione delle azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione, di cui ai precedenti punti 4a e 4b dell'ordine del giorno di parte ordinaria.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea di Intesa Sanpaolo di deliberare quanto segue:

1. autorizzare ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2357 c.c., a decorrere dalla data di approvazione della presente delibera il Consiglio di Amministrazione ad effettuare per la durata di 18 mesi in una o più volte, l'acquisto, con impegno dell'apposita riserva, di azioni di Intesa Sanpaolo S.p.A. per le finalità di cui alla relazione illustrativa del Consiglio stesso;
2. autorizzare i suddetti acquisti fino al limite massimo di n. 10.000.000 (dieci milioni) di azioni ordinarie e contemporaneamente per un controvalore complessivo delle azioni detenute pari a € 30.000.000 (trenta milioni), stabilendosi al riguardo che:
   - gli acquisti siano effettuati ad un prezzo, al netto degli ordinari oneri accessori, che nel minimo non dovrà essere inferiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione diminuito del 5% e che nel massimo non dovrà essere superiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione aumentato del 5%;
   - gli acquisti siano effettuati, in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli azionisti, ai sensi dell'art. 132 del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 144-bis, primo comma, lettere b) e c) della Delibera Consob 11971/1999 e successive modificazioni, sui mercati regolamentati secondo le modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi;
3. autorizzare ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2357-ter c.c. l'alienazione, in tutto o in parte, delle azioni Intesa Sanpaolo S.p.A. possedute, con le modalità ammesse dalla normativa applicabile tempo per tempo vigente, senza limiti temporali, ad un corrispettivo che nel minimo non dovrà essere inferiore al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente ogni singola operazione diminuito del 5%, stabilendosi al riguardo che potranno essere poste in essere operazioni successive di acquisto e alienazione, con conseguente possibilità di reintegro del "plafond" indicato al precedente punto 2.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie nei termini illustrati.

15 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente - Gian Maria Gros-Pietro

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
COMPUTERSHARE SPA RAPPRESENTANTE DESIGNATO IN QUALITÀ DI SUBDELEGATO 135-NOVIES TUF (STUDIO TREVISAN) IN PERSONA DI MONICELLI ENRICO - PER DELEGA DI																				
AMUNDI MSCI WORLD CLIMATE PARIS AL.P.UM	43.185	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
048..ANPE	93.514	F	F	C	1	C	C	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
1154 - DBI-FONDS DEWDI AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	390.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1199 SEIU GREATER NEW YORK PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	553.975	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	A	F	A	F	F	F
1199 SEIU HEALTH CARE EMPLOYEES PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	3.718.127	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	A	F	A	F	F	F
1199 SEIU HOME CARE EMPLOYEES PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	135.789	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	A	F	A	F	F	F
1733 - ALLIANZGI-FONDS DEW-CO AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	390.040	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1765 - ALLIANZGI-FONDS DSW-CO AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	535.170	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1789 - ALLIANZGI-FONDS DHCO AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	240.160	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1882 INVESTMENTS LLC C/O ST LOUIS TRUST RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	4.875	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1895 FONDS FGR	2.101.414	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1895 FONDS STICHTING 1	179.526	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1973 IRREVOCABLE TRUST OF CD WEYERHAEUSER	3.213	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1998 MOODY HINMAN REVOCABLE TR UAD 01/12/98 JENNIFER HINMAN & MICHAEL MOODY TTEES AMD 08/08/17 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	4.010	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1999 VOLUNTARY EMPLOYEES BENEFICIARY ASSOCIATION OF THE NONREPRESENTED EMPLOYEES OF SOUTHERN CALIFORNIA EDISON COMPANY	7.413	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
270..POSTE AVENIR	29.055.729	F	F	C	1	C	C	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
3M EMPLOYEE RETIREMENT INCOME PLAN TRUST	505.811	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
801 INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	87.608	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
A L 2012 NONEXEMPT GRAT UAD 04/30/12 ALICIA MINANA & ROBERT LOVELACE TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	4.069	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
A.A. - GROUPAMA - ISR	2.353.677	F	F	F	1	F	F	F	C	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
A.A. CANDRIAM DIVERSIFIE	6.018.892	F	F	F	1	C	C	C	C	F	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F

Allegato "U"

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
A.A.-BNP PAM-ISR	3.492.246	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AA LA FRANCAISE ISR	1.116.067	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AA NATIXIS ACTIONS MIN VAR	2.167.325	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AA NATIXIS DIVERSIFIE	3.263.856	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	C	F	C
AA. ALLIANZ DIVERSIFIE	3.690.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AB CFAO	43.940	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AB GLOBAL RISK ALLOCATION FUND INC	18.206	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AB SICAV III - DYNAMIC ALL MAR	41.852	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AB VARIABLE PRODUCTS SERIES FUND INC. - AB DYNAMIC ASSET AL LOCATION PORTFOLIO	48.730	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AB VPSF AB GLOBAL RISK ALLOCATIONMODERATE PORTFOLIO	165.223	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABB PENSION FUND	30.807	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN DIVERSIFIED INCOME AND GROWTH TRUST PLC	22.922	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN FUNDS - ABERDEEN MULTI MANAGER CAUTIOUS MANAGED PORTFOLIO FUND RICHIEDENTE:CBLDN-CEP TST-ABRDEEN DIV GROWTH F	42.674	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN INVESTMENT FUNDS ICVC-ABERDEEN DIVERSIFIED INCOME FUND RICHIEDENTE:CBLDN - ABERDEEN DIV INCOME FD	34.723	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN INVESTMENT FUNDS UK ICVC II - ABERDEEN EUROPEAN EQUITY ENHANCED INDEX FUND RICHIEDENTE:CBLDN ABERDEEN EUR EQ ENH INDEX FD	1.187.979	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN INVESTMENT FUNDS UK ICVC II - ABERDEEN EUROPEN EQUITY TRACKER FUND RICHIEDENTE:CBLDN- ABRDN EUROP EQ TRACKER FUND	1.052.446	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN INVESTMENT FUNDS UK ICVC II - ABERDEEN WORLD EQUITY ENHANCED INDEX FUND RICHIEDENTE:CBLDN-ABERDEEN WORLD EQ EN IND FD	95.074	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN STANDARD ACS I RICHIEDENTE:NTC ABERDEEN STANDARD ACS I	1.905.864	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN STANDARD OEIC II - ASI EUROPE EX UK INCOME EQUITY FUND RICHIEDENTE:CBLDN SA STANDARD LIFE INV COMP EUR EQ IN	5.145.791	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN STANDARD SICAV I - DIVERSIFIED GROWTH FUND AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	14.089	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN STANDARD SICAV I - DIVERSIFIED INCOME FUND AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	31.042	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN STANDARD SICAV I AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	213.365	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN STANDARD SICAV II	10.101	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABN AMRO FUNDS	8.205.800	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
ABNER & ROSLYN GOLDSTINE LIV TR UAD 03/05/91 A GOLDSTINE & R GOLDSTINE TTEES AMD 12/10/04 NON-US EQUITY RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	15.339	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ABU DHABI PENSION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	313.463	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ACCIDENT COMPENSATION CORPORATION AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.362.693	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ACM ACTIONS AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	57.946	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ACM IARD SA AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	1.990.224	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ACM MUT FONDS GENERAL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	3.398.934	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ACM VIE S A CM CIC RETRAITE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	167.430	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ACM VIE SA FONDS GENERAL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	16.832.314	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ACM VIE SA SELR EURO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	1.761.940	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ACTINIUM AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.857.507	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ACTIONS MONDE DES SALARIES SUEZ ISR	607.343	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	C	F	C
ADAM RICHARDS MD (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY). RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	17.199	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADP DIVERSIFIE DYNAMIQUE	81.908	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVANCE PLANNING LIMITED	57.281	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST BLACKROCK GLOBAL STRATEGIES POR	199.287	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST FRANKLIN 85 15 DIVERSIFIED ALLOCATION PORTFOLIO	340.757	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST RCM WORLD TRENDS PORTFOLIO	887.557	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST T ROWE PRICE ASSET ALLOCATION	3.041.669	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVISER MANAGED TRUST - TACTICAL OFFENSIVE EQUITY FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	271.965	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ADVIT ACT EU	350.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AEGON CUSTODY B.V RICHIEDENTE:CBLDN S/A AEGON RE MM EUROP EQ FND	281.404	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AEGON CUSTODY B.V. RICHIEDENTE:CBLDN-AEGON CSTDY RE W EQ IND SRI F	8.272.374	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AFER ACTIONS EURO ISR	5.515.216	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AFER ACTIONS MONDE	528.473	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AFER DIVERSIFIE DURABLE	754.569	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AFER PATRIMOINE	57.780	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGF ALL WORLD TAX ADVANTAGE GROUP LIMITED	381.190	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

VOTAZIONI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
AGF EUROPEAN EQUITY FUND	416.062	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGFIQ ENHANCED GLOBAL ESG FACTORS ETF	243.283	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGIALLIANZ STRATEGIEFONDS STABILITAET	39.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGIALLIANZ STRATEGIEFONDS WACHSTUM	849.369	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGIALLIANZ STRATEGIEFONDS WACHSTUM PLUS	1.425.702	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGIPI ACTIONS EUROPE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	7.400.578	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGIPI MONDE DURABLE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.196.633	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGRICA ACTIONS OBJECTIF SCR	1.543.823	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGRICA EPARGNE EURO SELECTION	3.330.000	F	F	F	1	F	F	C	C	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGRICA TACTIQUE G	349.408	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AHL ALPHA CORE MASTER LIMITED C/O MAPLES CORPORATE SERVICES LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	3.771	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AHL ALPHA MASTER LIMITED C/O CITCO TRUSTEES (CAYMAN) LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	65.516	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AHL EVOLUTION LTD SHARMAINE BERKELEY ARGONAUT LTD RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	1.002.062	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AHL INSTITUTIONAL SERIES 3 LTD RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	26.783	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AIA GLOBAL MULTI-FACTOR EQUITY FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	207.265	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AIB GROUP IRISH PENSION SCHEME	468.399	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
AII ALLIANZ BEST STYLES GLOBAL AC EQUITY FUND	86.866	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AKTIEN EUROPA - UI AGENTE:BP2S-FRANKFURT	111.553	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALABAMA TRUST FUND	893.946	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALAMEDA COUNTY EMPLOYEES` RETIREMENT ASSOCIATION	1.087.736	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALAMOSA LLC	6.532	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALAN K & LAURA G GREBENE TR UAD 08/24/12 ALAN GREBENE & LAURA GREBENE TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	4.151	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALASKA COMMON TRUST FUND	610.386	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALASKA PERMANENT FUND CORPORATION	934.933	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALASKA PERMANENT FUND CORPORATION	708.823	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
ALBERTA INVESTMENT MANAGEMENT CORPORATION	160.679	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALFRED I. DUPONT CHARITABLE TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	225.721	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALGEBRIS UCITS FUNDS PLC ALGEBRIS CORE ITALY FUND AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	3.276.890	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALICE A PROIETTI FAMILY TRUST UAD 09/27/13 RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	45.433	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLEANZA ASSICURAZIONI SPA	7.433.910	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLEANZA OBBLIGAZIONARIO AGENTE:BP2S MILAN	2.529.901	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ ACTIONS EURO CONVICTIONS	5.400.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ AZIONI ITALIA ALL STARS LL STARS	6.900.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ CGI SUBFONDS EQUITIES AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	95.705	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ CHOICE BEST STYLES EUROPE AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	480.400	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ DIVERSIFIE CAUMARTIN	470.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ EPARGNE ACTIONS ISR SOLIDAIRE	485.185	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ EUROPEAN PENSION INVESTMENTS	7.311.734	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVEST GMBH AGENTE:DWP BANK	52.344	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS FUND	19.096.978	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	3.399.271	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ ADIVERBA	5.141.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ FLEXI RENTENFONDS	959.470	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ STRATEGIEFONDS BALANCE	581.646	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZGI-FONDS SFT MASTER	345.472	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZGIFONDS INDU	46.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR CONVEST 21 VL	79.132	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR DBIFONDS ANDUS	1.180.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ELKCOFONDS	350.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR FONDIS	49.333	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR NUERNBERGER EUROLAND A	2.235.100	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR PREMIUMMANDAT KONSERVATIV	35.035	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH RE ALLIANZGI-FONDS AOKNW-AR AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	177.676	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH RE ALLIANZGI-FONDS LIPCO III AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	76.165	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH RE ALLIANZGI-FONDS VBDK AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	16.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ IARD MULTI-ASSETS CORE	861.728	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ ITALIA 50 SPECIAL	155.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ PV-WS RCM SYSPRO VALUE EUROPE AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	377.008	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ STIFTUNGSFONDS NACHHALTIGKEIT	121.908	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ SUISSE - STRATEGY FUND	30.219	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ SUISSE LEBENS- RICHIEDENTE:UBS AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT	2.619.332	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ SUISSE LEBENSVERSICHERUNGS- RICHIEDENTE:UBS AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT	358.803	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ VALEURS DURABLES	7.000.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ VGI 1 FONDS AGI EQUITIES AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	135.467	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ VIE	758.066	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI F PENCABBV PENSIONS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	210.927	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI FONDS AFE AGENTE:BP2S-FRANKFURT	36.761	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI FONDS DPF DILLINGER PENSIONFUNDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	190.018	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI FONDS OB PENSION AGENTE:BP2S-FRANKFURT	182.230	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI FONDS OLB PENSIONEN AGENTE:BP2S-FRANKFURT	43.247	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI H AGENTE:BP2S-FRANKFURT	167.900	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI S AKTIEN AGENTE:BP2S-FRANKFURT	421.764	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-E AGENTE:BP2S-FRANKFURT	82.340	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS AFE SEGMENT AFE-AA3 AGENTE:BP2S-FRANKFURT	335.821	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS APNIESA SEGMENT APNIESA-COFO AGENTE:BP2S-FRANKFURT	483.990	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS APNIESA SEGMENT APNIESA-NAPO AGENTE:BP2S-FRANKFURT	243.660	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS AVP AGENTE:BP2S-FRANKFURT	26.121	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
ALLIANZGI-FONDS CT-DRAECO AGENTE:BP2S-FRANKFURT	28.515	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS DIN AGENTE:BP2S-FRANKFURT	50.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS DSPT AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	858.164	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS DUNHILL AGENTE:BP2S-FRANKFURT	52.460	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS ELK AGENTE:BP2S-FRANKFURT	190.711	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS GANO 2 AGENTE:BP2S-FRANKFURT	64.661	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS GANO AGENTE:BP2S-FRANKFURT	22.405	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS GDP AGENTE:BP2S-FRANKFURT	100.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS GRILLPARZER AGENTE:BP2S-FRANKFURT	250.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS MAF5 AGENTE:BP2S-FRANKFURT	58.700	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS MAV AGENTE:BP2S-FRANKFURT	111.066	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PF1 SEGMENT PF1-AA2-E_EUA AGENTE:BP2S-FRANKFURT	398.038	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PF1 SEGMENT PF1-GM1-G_MA AGENTE:BP2S-FRANKFURT	174.612	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PF2 SEGMENT PF2-AA1-E_EUA AGENTE:BP2S-FRANKFURT	201.209	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PF2 SEGMENT PF2-GM1-G_MA (MERITEN IM) AGENTE:BP2S-FRANKFURT	225.636	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PFALCO SEGMENT PFALCO COMINVEST AGENTE:BP2S-FRANKFURT	263.487	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PFD AGENTE:BP2S-FRANKFURT	25.325	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PTV2 SEGMENT PTV2-AA1-E_EUA AGENTE:BP2S-FRANKFURT	574.743	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PTV2 SEGMENT PTV2-GM1-G_MA AGENTE:BP2S-FRANKFURT	349.436	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS RANW II SEGMENT RANW II SK AGENTE:BP2S-FRANKFURT	2.520.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS RBB SEGMENT RBB AKTIEN AGENTE:BP2S-FRANKFURT	260.819	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS REINVEST AGENTE:BP2S-FRANKFURT	18.635	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS SHL AGENTE:BP2S-FRANKFURT	13.500	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS SIV AGENTE:BP2S-FRANKFURT	34.294	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS SVKK AGENTE:BP2S-FRANKFURT	8.425	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS TOSCA AGENTE:BP2S-FRANKFURT	239.933	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS TSF AGENTE:BP2S-FRANKFURT	135.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS UGF AGENTE:BP2S-FRANKFURT	170.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
ALLIANZGI-FONDS VSBW AGENTE:BP2S-FRANKFURT	399.764	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS WERT AGENTE:BP2S-FRANKFURT	27.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-H SEGMENT CMH AGENTE:BP2S-FRANKFURT	725.521	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-H SEGMENT EFK AGENTE:BP2S-FRANKFURT	217.610	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-SUBFONDS HNE AKTIEN A AGENTE:BP2S-FRANKFURT	1.835.310	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-SUBFONDS TOB -NEU- AGENTE:BP2S-FRANKFURT	34.866	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLOCATION INVEST CLEVELAND	33.212	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLOCATION INVEST EQUITY SATELLITE	707.193	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLSTATE INSURANCE COMPANY	226.245	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALM ACTIONS EURO AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	4.436.582	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
ALM ACTIONS ZONE EURO ISR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	13.700.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
ALMEGLIO - FONDO PENSIONE APERTO ALLEANZA A CONTRIBUZIONE DEFINITA	36.209	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALTE LEIPZIGER TRUST INVESTMENT	944.728	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
ALTE LEIPZIGER TRUST INVESTMENT GESELLSCHAFT MBH	69.240	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
ALTE LEIPZIGER TRUST INVESTMENT GMBH	484.243	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
ALUMBRA INNOVATIONS FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	11.573	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALZ AIR FRANCE POCHE ACT EUR	253.669	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMCETF QUALITY DIVERSIFIED INTERNATIONAL ETF	162.145	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMCWMNT INTERNATIONAL VALUE FUND	7.388.780	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN BUREAU OF SHIPPING	31.625	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN CENTURY ETF TRUST-AVANTIS INTERNATIONAL EQUITY ETF	745.092	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN CENTURY ETF TRUST-AVANTIS INTERNATIONAL EQUITY FUND	83.357	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN CENTURY ETF TRUST-AVANTIS INTERNATIONAL LARGE CAPVALUE ETF	8.320	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN CENTURY ETF TRUST-AVANTIS RESPONSIBLE INTERNATIONAL EQUITY ETF	3.222	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN CENTURY INVESTMENT MANAGEMENT INC	4.314	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN CENTURY WORLD MUTUAL FUNDS INC INTERNATIONAL VALUE FUND	408.491	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN ELECTRIC POWER MASTER RETIREMENT TRUST	276.581	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN ELECTRIC POWER SYSTEM RETIREE MEDICAL TRUST FOR CE S	96.711	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
AMERICAN ENDOWMENT FOUNDATION FBO JAY AND ROSE PHILLIPS FAM FOUNDATION OF CA INTL .. RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	18.276	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN ENDOWMENT FOUNDATION FBO THE JAY & ROSE PHILLIPS FAM FOUNDATION OF CO INTL.. RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	18.335	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN FUNDS INSURANCE SERIESCAPITAL INCOME BUILDER	256.363	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN FUNDS INTERNATIONAL VANTAGE FUND	1.980.871	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN HEART ASSOCIATION, INC. AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	35.269	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN HONDA MASTER RETIREMENT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	206.310	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN MEDICAL ASSOCIATION RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	842.762	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMF TJ NSTEPENSION AB RICHIEDENTE:NT GS1 1.2% TREATY ACCOUNT L	6.177.044	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMP INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	1.667.066	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMP INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND HEDGED AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	106.391	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMP WHOLESALE GLOBAL EQUITIES FUND AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	3.283.926	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMPLEGEST LONG/SHORT	115.400	F	F	F	-	F	F	C	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMPLI ACTIONS EUROPE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	213.327	F	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	F	F	F	F	C	C
AMPLI MUTUELLE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	145.000	F	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	F	F	F	F	C	C
AMSELECT - AMUNDI EUROPE EQUITY VALUE AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	2.969.401	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMSELECT - SYCOMORE EURO EQUITY GROWTH AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	870.115	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ACCUMULAZIONE ITALIA PIR 2023	596.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ACTIONS EURO ISR	339.540	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI AUSTRIA	4.662.352	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI CPR BANCA MARCH IMPACT	305.803	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI DIVIDENDO ITALIA	4.290.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EQUILIBRE GLOBAL SOLIDAIRE	120.445	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ESG GLOBAL LOW CARBON FUND	187.578	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF PEA MSCI EMERGING ASIA UCITS ETF	14.793.439	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF PEA MSCI EMERGING MARKETS UCITS ETF	4.100.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF PEA S P 500 UCITS E	16.500.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EURO EQUITY ESR	4.509.282	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
AMUNDI EURO ISTOXX CLIMATE PARIS ALIGNED PAB	66.740	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EURO STOXX 50	14.565.383	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EUROPE MONDE	807.838	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS - EUROPEAN EQUITY RISK PARITY	25.992	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS EQUITY EURO RISK PARITY	342.160	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS EUROPEAN EQUITY VALUE	39.461.798	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS MULTI ASSET CONSERVATIVE	86.265	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI HK - GREEN PLANET FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	261.394	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX EQUITY GLOBAL MULTI SMART ALLOCATION SCIENTIFIC BETA	13.923	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX MSCI EMU SRI	1.287.981	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX MSCI EUROPE	5.961.189	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX MSCI EUROPE SRI	22.703.116	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX MSCI WORLD	1.288.378	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX MSCI WORLD SRI	4.426.785	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX SOLUTIONS - AMUNDI PRIME EUROPE	41.467	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX SOLUTIONS - AMUNDI PRIME GLOBAL	170.812	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI LABEL DYNAMIQUE ESR	331.703	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI LABEL EQUILIBRE ESR	409.709	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI LABEL PRUDENCE ESR	198.371	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EMU ESG LEADERS SELECT	18.438.755	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EMU ESG UNIVERSAL SELECT	143.042	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EUROPE	7.185.391	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EUROPE CLIMATE PARIS ALIGNED PAB	13.422	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EUROPE CLIMATE TRANSIT CTB	90.907	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EUROPE ESG LEADERS SELECT	272.150	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EUROPE ESG UNIVERSAL SELECT	13.151	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EUROPE EX UK	11.065	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI USA UCITS ETF	17.200.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI WORLD	17.220.833	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
AMUNDI MSCI WORLD CLIMATE PARIS ALIG PAB	122.936	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI WORLD CLIMATE TRANSITION CTB	756.023	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI WORLD ESG LEADERS SELECT	332.740	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI WORLD ESG UNIVERSAL SELECT	1.864	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI OPPORTUNITES	96.532	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI PATRIMOINE	1.121.232	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI PATRIMOINE PEA	1.001.568	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI PRIME EUROZONE	163.051	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI PULSACTIONS	3.842.366	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI RENDEMENT PLUS	238.103	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI RESA ACTIONS EUROPE	24.145	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI S&P 500	38.500.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI SGR SPA / AMUNDI RISPARMIO ITALIA	4.255.038	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI SGR SPA / AMUNDI SVILUPPO ITALIA	5.125.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI SIF GLOBAL ETHICAL EQUITIES	30.173	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STOXX EUROPE 600	359.094	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STRATEGIES ACTIONS EUROPE	350.976	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STRATEGIES ACTIONS EUROPE RISK PARITY	3.769	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANDRA AP-FONDEN RICHIEDENTE:NT ANDRA AP-FONDEN OF CLIENT	1.051.725	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANDROS	67.784	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANIMA FUNDS PUBLIC LIMITED COMPANY	681.066	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANN C BARTRAM REVOCABLE TRUST UAD 01/06/10 ANN C BARTRAM TTEE RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	9.346	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANTHONY & LARY MULLER TRUST UAD 07/01/81 A R MULLER & L L MULLER TTEES AMD 11/24/15 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	5.518	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AON HEWITT COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	2.121.900	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AON MASTER TRUST AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	139.303	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AP ACTIONS 1 EURO	692.513	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AP ACTIONS 3 MIN VOL	86.644	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
APERTURE INTERNATIONAL EQUITY FUND	1.667.481	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
API RETRAITE DIVERSIFIE	672.660	F	F	F	1	C	C	C	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
APICIL ACTIONS EURO	105.298	F	F	F	1	C	C	C	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
APOSTLE PEOPLE AND PLANET DIVERSIFIED FUND	68.225	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
APSA-SRI ABSOL RETURN MULTI-ASSETS N1	37.053	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
APSA-SRI ABSOL RETURN MULTI-ASSETS N2	4.597	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR FUNDS - AQR INTERNATIONAL MOMENTUM STYLE FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	458.354	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AQR GLOBAL ALTERNATIVE PREMIA MASTER ACCOUNT LP CO AQR CAPITAL MANAGEMENT LLC RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL LIMITED	17.844	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARAGO	208.730	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARCA FONDI SGR S.P.A. - FONDO ARCA AZIONI EUROPA ESG	1.205.000	F	F	F	2	-	-	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARCA FONDI SGR S.P.A. - FONDO ARCA AZIONI ITALIA	9.000.000	F	F	F	2	-	-	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARCELORMITTAL USA LLC PENSION TRUST	51.691	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARCHITAS MULTIMANAGER GLOBAL FUNDS UNIT TRUST	829.512	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARGENTA DP AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	3.415.500	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARIA	33.567	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARIA CO PTY LTD AS TRUSTEE FOR COMBINED INVESTMENTS FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT LENDING	6.880.346	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARIZONA PSPRS TRUST	1.765.396	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARIZONA STATE RETIREMENT SYSTEM	3.578.783	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARIZONA STATE RETIREMENT SYSTEM	854.507	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
ARK LIFE ASSURANCE COMPANY DESIGNATED ACTIVITY COMPANY AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	708.273	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARKWRIGHT, LLC	39.804	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARR INT EX US ALPHA EXTENSION TRUST FUND	382.088	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARRCO QUANT 1 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.031.899	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARRCO QUANT 2	766.882	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET ACWI EX US ALPHA EXTENSION TRUST FUND U	797.333	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	1.011.435	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	3.194.681	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARTISAN INTERNATIONAL FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	61.961.856	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
ARTISAN INTERNATIONAL GROWTH TRUST AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	9.520.552	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARTSFARE 2005 TRUST NO. 2 RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	42.943	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARVEST FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	6.649	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARVESTAR ASSET MANAGEMENT SA REPRESENTING ARGENTA PENSIOENSPAARFONDS AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	8.850.000	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARVESTAR ASSET MANAGEMENT SA REPRESENTING ARGENTA PENSIOENSPAARFONDS DEFENSIVE AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	565.000	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASCENSION ALPHA FUND LLC.. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	212.444	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASI - PROGETTO AZIONE NEW LIFE	716.606	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASI - PROGETTO AZIONE SOCIALE	506.431	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASIAN DEVELOPMENT BANK	1.797.032	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASR INSTITUT FONDSEN EUR AANDELEN	2.288.142	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASSET MANAGEMENT EXCHANGE UCITS CCF RICHIEDENTE:NT ASSET MNGT EXCHANGE UCITS C	560.230	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASSET MANAGEMENT EXCHANGE UCITS CCF RICHIEDENTE:NT ASSET MNGT EXCHANGE UCITS C	533.842	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASSICURAZIONI GENERALI SPA AGENTE:BP2S MILAN	27.464	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASSURDIX	1.779.758	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AST ACADEMIC STRATEGIES ASSET ALLOCATION PORTFOLIO	170.177	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ASTRAZENECA FONDS N2 DYNAMIQUE	30.958	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AT AND T SAVINGS GROUP INVESTMENT TRUST	471.713	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ATCP-UI-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	152.909	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ATLAS DIVERSIFIED MASTER FUND LIMITED RICHIEDENTE:CITIGROUP GLOBAL MARKETS SA PRIME FINANCE CLIENT SAFEKEEPING	295.507	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ATOUT EUROLAND CORE +	423.434	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AURION GLOBAL EQUITY FUND	52.421	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AUSTRALIAN CAPITAL TERRITORY RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	551.238	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AUSTRALIAN CATHOLIC SUPERANNUATION AND RETIREMENT FUND AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	69.984	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AUSTRALIAN CATHOLIC SUPERANNUATION AND RETIREMENT FUND AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	15.973	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AUSTRALIAN ETHICAL INVESTMENT LTD RICHIEDENTE:CBNY-EIISFP NAB ACF AUST ETH I	2.255.228	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
AUSTRALIAN RETIREMENT TRUST RICHIEDENTE:NTC - AUSTRALIAN RETIREMENT TRUST	8.704.284	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AUSTRALIANSUPER AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	220.226	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AUTORIDADE MONETARIA DE MACAU	808.566	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA ACTIONS CROISSANCE	6.273	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA ACTIONS EURO ISR	595.472	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA CROISSANCE DURABLE IS	194.847	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA DIVERSIFIE	16.245	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA EUROPE	113.285	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVEST VALORISATION	609.632	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS ACTIONS EUR	720.052	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	5.657.792	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS CONVICTION	1.097.340	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI DISTRIBUTION LIFE FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	1.627.858	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI EUROPE EQUITY EX UK FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	1.775.297	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI GLOBAL EQUITY ALPHA FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	376.889	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	2.367.582	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS INVESTMENT FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS CONTINENTAL EUROPEAN EQUITY FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.246.553	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS INVESTMENT FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS INTERNATIONAL INDEX TRACKING FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	232.837	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI 30:70 GLOBAL EQUITY (CURRENCY HEDGED) INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	236.855	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI 50:50 GLOBAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	258.968	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI 60:40 GLOBAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	571.372	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI CONTINENTAL EUROPEAN EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	902.289	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI DEVELOPED EUROPEAN EX UK EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	350.916	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI DEVELOPED WORLD EX UK EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	1.073.814	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND I AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	4.955	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND II AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	27.598	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND III AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	46.730	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND IV AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	38.310	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND V AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	14.063	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS SELECTION	80.802	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS VALEURS EUR	359.546	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTRESERV EUR CLIM	3.804.201	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA LIFE & PENSIONS IRELAND DAC AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	999.915	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA LIFE & PENSIONS IRELAND DESIGNATED ACTIVITY COMPANY RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	409.200	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
AVIVA LIFE & PENSIONS UK LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	15.470.561	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA LIFE PENSIONS UK LIMITED	46.724	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA PATRIMOINE	112.665	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA PERFORMANCE	28.905	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AWARE SUPER	5.092.093	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA AA DIVERSIFIE INDICIEL 1 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	934.471	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA EURO VALEURS RESPONSABLES AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	6.430.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA GENERATION EQUILIBRE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	2.478.461	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA GENERATION EUROPE ACTIONS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	2.797.178	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA IM FLEX	1.025.118	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA IM WORLD ACCESS VEHICLE ICAV	690.364	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA INDICE EURO AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	995.646	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA INVESTMENT MANAGERS DEUTSCHLAND GMBH FOR AXA EUROPA	9.775	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA INVESTMENT MANAGERSGLOBAL EQUITY CHF	49.406	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA MPS FINANCIAL DESIGNATED ACTIVITY CO	6.000.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

VOTAZIONI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
AXA PENSION FUTURE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.582.998	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA ROSENBERG EQUITY ALPHA TRUST	264.710	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA ROSENBERG EUROBLOC AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	505.791	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA VALEURS EURO AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	3.700.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AXA VORSORGE FONDS EQUITIES GLOBAL MARKETS III CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	32.792	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
AXA VORSORGE FONDS II EQUITIES GLOBAL MARKETS CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	836.243	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
AXA VORSORGE FONDS II EQUITIES GLOBAL MARKETS PASSIVE CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	1.111.124	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
AXA WORLD FUNDS	48.799.381	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION EUROPEAN DYNAMIC AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	70.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION GLOBAL AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	13.782	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION GLOBAL CONSERVATIVE AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	100.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION GLOBAL INCOME AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	3.500.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION PIR ITALIAN EXCELLENCE 30 AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	71.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION PIR ITALIAN EXCELLENCE 70 AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	1.240.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALTERNATIVE LONG SHORT EUROPE AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	165.494	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ EQUITY EUROPE AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	1.820.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZIMUT CAPITAL MANAGEMENT SGR S.P.A AGENTE:BP2S MILAN	25.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZIMUT CAPITAL MANAGEMENT SGR S.P.A AGENTE:BP2S MILAN	675.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZIMUT CAPITAL MANAGEMENT SGR S.P.A AGENTE:BP2S MILAN	275.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZIMUT STRATEGIC TREND AGENTE:BP2S MILAN	2.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZIMUT TRADING AGENTE:BP2S MILAN	2.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZL DFA INTERNATIONAL CORE EQUITY FUND	93.838	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZL INTERNATIONAL INDEX FUND	1.598.901	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AZL MSCI GLOBAL EQUITY INDEX FUND	133.371	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
B-FUND - EUROPE EQUITY D AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	263.091	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
B2V ACTIONS INTERNATIONALES	940.828	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	C	F	C

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
BAE SYSTEMS PENSION FUNDS COMMON INVESTMENT FUND RICHIEDENTE:NT NT0 UK RESIDENTS ACCOUNT LE	6.589.524	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BALOISE FUND INVEST 2 CH IF AKTIEN WELT EX SCHWEIZ PASSIV CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	88.640	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
BANCO CENTRAL DE TIMOR-LESTE (BCTL) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	626.838	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANCO NACIONAL DE PANAMA ACTING AS TRUSTEE OF THE FIDEICOMISO DE FOND O DE AHORRO DE PANAMA RICHIEDENTE:NT BNC NCNL DE PNMA ACT AS TRS	69.405	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANCO SABADELL AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH	422.664	F	F	C	2	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANCOPOSTA AZIONARIO FLESSIBILE AGENTE:BP2S MILAN	463.350	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANCOPOSTA AZIONARIO INTERNAZIONALE AGENTE:BP2S MILAN	600.098	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANCOPOSTA EQUITY DEVELOPED COUNTRIES AGENTE:BP2S MILAN	128.571	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANCOPOSTA GLOBAL EQUITY LTE AGENTE:BP2S MILAN	35.983	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANCOPOSTA MIX 1 AGENTE:BP2S MILAN	71.600	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANCOPOSTA MIX 3 AGENTE:BP2S MILAN	424.130	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANCOPOSTA ORIZZONTE REDDITO AGENTE:BP2S MILAN	280.956	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANCOPOSTA RINASCIMENTO AGENTE:BP2S MILAN	876.019	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANK CONSORTIUM TRUST CO LTD	622.725	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANK OF AMERICA FBO FE BANK OF AMERICA N A	6.424	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANK OF BOTSWANA. RICHIEDENTE:NT BANK OF BOTSWANA	39	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANK OF KOREA	3	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
BANK OF KOREA	3	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BANQUE PICTET AND CIE SA AGENTE:PICTET & CIE	748.539	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BAPTIST FOUNDATION OF TEXAS DBA HIGHGROUND ADVISORS RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	325.512	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BAPTIST HEALTH SOUTH FLORIDA INC. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	1.922.149	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BARINGS INVESTMENT FUNDS PLC. RICHIEDENTE:NT NT0 IEDU UCITS 15 PCT TREAT	23.781	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BARNUM REVOCABLE TR UAD 05/13/94 WILLIAM M BARNUM & DONNALISA P BARNUM TTEES (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	6.099	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BATTELLE MEMORIAL INSTITUTE RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	130.600	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BAYERNINVEST KVG AGENTE:DWP BANK	8.472.045	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
BAYERNINVEST KVG MBH	92.858	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
BAYERNINVEST VALUE PLUS-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	690.100	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
BAYERNINVEST WEBI-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	79.182	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
BBM V-FLEX	327.565	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BBP INKA AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	181.750	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BCT POOLED INVESTMENT FUND SERIES SMART EUROPEAN EQUITY FUND	120.991	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BDF FONDS E ACTIONS EUROPEENNES AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	310.405	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BDF FONDS S DIVERSIFIE SOLIDAIRES AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	87.270	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEA UNION INVESTMENT GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:CBHK SA BEAT ATO BEAU CGF-GLE	118.330	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEAR CREEK INC	39.330	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEAT DRUGS FUND ASSOCIATION RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	24.381	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BECHTEL NR PROGRAM PENSION MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	112.633	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEL EQUITY EUROPE ESG	3.566.649	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEL45 CAPITAL PARTNERS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	38.560	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELFIUS EQUITIES NV	1.500.864	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
BELFIUS PENSION FUND BALANCED PLUS	7.811.792	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
BELFIUS PENSION FUND HIGH EQUITIES	23.545.623	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
BELFIUS PENSION FUND LOW EQUITIES	2.956.858	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
BELFIUS SUSTAINABLE PLACE	3.917.456	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
BELL ATLANTIC MASTER TRUST	689.623	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH CORP RFA VEBA TRUST	196.884	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH CORPORATE TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLAN(S) FO. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	25.300	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH CORPORATE TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLAN(S). RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	233.636	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH CORPORATION TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLAN(S) RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	34.000	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH ENTERPRISES INC. TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLA. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	20.400	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH TELECOMMUNICATIONS INC. TRUST UNDER EXECUTIVE BENE RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	492.200	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
BERGOS	481.940	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEST INVESTMENT CORPORATION AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	2.159.538	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESTINFOND FI	15.117.579	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER CRECIMIENTO PPS ATTNSERGIO GRANADOS	115.255	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER EMPLEO II F.P.	57.987	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER EMPLEO III FP	29.994	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER FUTURO PPS ATTN SERGIO GRANADOS	170.206	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER GLOBAL F.P.	6.023.933	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER PATRIMONIO FI	14.863.201	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER PLAN MIXTO FP	1.680.523	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER SICAV AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	1.396.257	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESTSELECT - UBS SRI GLOBAL EQUITY AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	191.602	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BESTVALUE FI	3.280.344	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BETTER BE GOOD LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	10.091	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEWAARSTICHTING NNIP I	188.021	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEWAARSTICHTING NNIP II	4.294.964	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BFT PARTNERS VIA EQUITY EUROPE SRI	610.248	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BILL AND MELINDA GATES FOUNDATION TRUST	423.140	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BIMCOR GLOBAL EQUITY POOLED FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	86.393	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BIMCOR OVERSEAS POOLED FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	316.173	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK - IG INTERNATIONALEQUITY POOL	441.571	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK ADVANTAGE GLOBAL FUN	100.734	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK ADVANTAGE INTERNATIONAL FUND	2.175.361	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME I RICHIEDENTE:NT BLACKROCK AUTHORISED CONTRA	32.707.026	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK CAPITAL ALLOCATION TRUST	2.083.399	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK CDN MSCI ACWI EX-CANADA INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	395.757	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK CDN MSCI EAFE EQUITY INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	7.513.931	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
BLACKROCK CDN WORLD INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	726.318	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK FUND MANAGERS LTD	12.377.626	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK FUNDS I ICAV AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	565.907	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GA DYNAMIC EQUITY FU	136.065	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FU	27.400.169	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION PO	200.960	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION VI	7.918.419	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL FUNDS	45.153.625	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL INDEX FUNDS	869.261	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INDEX SELECTION FUND AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	11.439.538	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INSTITUTIONAL JERSEY FUNDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	152.761	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INSTITUTIONAL POOLED FUNDS PLC AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	2.968.708	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INSTITUTIONAL TRUST COMPANY, N.A. INVESTMENT FUNDS FOR EMPLOYEE BENEFIT TRUSTS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	149.670.582	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INTERNATIONAL FUND O	46.354.197	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INTERNATIONAL INDEX V.I. FUND OF BLACKROCK VARIABLE SERIES FUNDS, INC. AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	207.497	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INTERNATIONAL V.I. F	1.650.906	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK LIFE LIMITED	588.535	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK LIFE LTD	9.774.260	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK MANAGED VOLATILITY V.I. FUND OF BLACKROCK VARIABLE SERIES FUNDS, INC. AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	20.665	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK MSCI EAFE EQUITY INDEX NON-LENDABLE FUND B AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	3.230.481	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK SOLUTIONS FUNDS ICAV	2.351.595	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK STRATEGIC FUNDS	952.198	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK SUSTAINABLE ADVANTAGE INTERNATIONAL EQUITY FUND OF BLACKROCK FUNDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	10.304	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK TACTICAL OPPORTUNITIES FUND OF BLACKROCK FUNDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	192.618	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK UCITS CCF. BLACKROCK ASSET MANAGEMENT IRELAND LIMITED RICHIEDENTE:NT NTC - BLACKROCK COMMON CON	1.677.325	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK WORLD EX US CARBON TRANSITION READINESS ETF	1.131.456	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
BMO DIVERSIFIED INCOME PORTFOLIO	311.417	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
BMO EUROPEAN FUND .	8.226.289	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
BMO INVESTMENT FUNDS (UK) ICVC III BMO UNIVERSAL MAP INCOME	10.381	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
BMO INVESTMENTS (LUX) I FUND	1.017.083	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
BMO INVESTMENTS III (IRELAND) PLC	35.349	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
BMO MSCI EAFE ESG LEADERS INDEXETF	112.616	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
BMO MSCI EAFE INDEX ETF	4.239.786	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
BNP PARIBAS ACTIONS EURO RESPONSABLE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.178.245	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS ACTIONS PATRIMOINE RESPONSABLE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.018.256	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS ACTIONS RENDEMENT AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	866.445	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS B PENSION SUSTAINABLE BALANCED AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	5.005.381	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS B PENSION SUSTAINABLE GROWTH AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	1.937.093	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS B PENSION SUSTAINABLE STABILITY AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	563.812	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS BEST SELECTION ACTIONS EURO ISR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	12.266.525	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS CARDIF VITA AGENTE:BP2S MILAN	2.565.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS DEEP VALUE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.573.444	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - MSCI EMU SRI S-SERIES PAB 5% CAPPED AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	5.256.460	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - MSCI EUROPE EX CW AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	1.397.906	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - MSCI EUROPE SMALL CAPS SRI S-SERIES 5 CAPPED AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	5.500.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - MSCI EUROPE SRI S-SERIES 5 CAPPED AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	14.335.598	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - MSCI WORLD SRI S-SERIES 5 CAPPED AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	1.999.524	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY ESG GROWTH EUROPE AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	38.764	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS EQUITY - FOCUS ITALIA AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	489.056	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FINANCE EUROPE ISR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.961.061	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FLOREAL 30 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	309.881	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FLOREAL 70 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	488.091	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FUNDS - EURO DEFENSIVE EQUITY AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	710.711	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
BNP PARIBAS FUNDS - EUROPE EQUITY AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	9.281.149	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FUNDS - EUROPE VALUE AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	7.247.069	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS FUNDS - SUSTAINABLE EURO MULTI-FACTOR EQUITY AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	708.535	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS PHILEIS - MULTIPAR ACTIONS SOCIALEMENT RESPONSABLE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	3.870.847	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS PHILEIS - MULTIPAR SOLIDAIRE EQUILIBRE SOCIALEMENT RESPONSABLE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	8.523.139	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS RENDACTIS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.057.587	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS SUSTAINABLE FUNDS EUROPE DIVIDEND AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	903.453	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS VALEURS EURO ISR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.984.819	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNPPF S-FUND EQUITY EUROPE AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	1.258.348	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNY MELLON INTERNATIONAL EQUITY ETF	121.039	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNY MELLON INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND	487.365	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNYM MELLON CF SL INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND	1.848	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNYM MELLON DT NSL INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND	748.027	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNYMILTD AS TRUSTEE FOR THE WHITE HILL FUND	59.500	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNZ WHOLESALE INTERNATIONAL EQUITIES (INDEX) FUND AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	320.473	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BOARD OF PENSIONS OF THE EVANGELICAL LUTHERAN CHURCH IN AMERICA	2	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BONJOUR EUROPE DIVIDEND EQUITY FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	31.867	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BORDER TO COAST AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME. RICHIEDENTE:NT NTC BORDER TO COAST AUTHORI	10.773.691	F	F	F	C	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BOSTON RETIREMENT SYSTEM	977.831	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BP PENSION FUND	263.961	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
BRANDES INSTITUTIONAL EQUITY TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	1.930.529	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INTERNATIONAL EQUITY FUND	6.152.575	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INTL EQUITY FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	1.162.016	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INVESTMENT FUNDS PLC	3.699.357	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INVESTMENT PARTNERS LP 401(K) PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	127.403	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRIDGE BUILDER INTERNATIONAL E	1.969.918	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
BRIGHTHOUSE FUNDS TRUST I - BRIGHTHOUSE/ARTISAN INTERNATIONAL PORTFOLIO	8.640.605	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRIGHTHOUSE FUNDS TRUST I HARRIS OAKMARK INTERNATIONAL PORTFOLIO	36.315.300	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRIGHTHOUSE FUNDS TRUST I SCHRODERS GLOBAL MULTIASSET PORTFOLIO	159.846	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRIGHTHOUSE FUNDS TRUST II METLIFE MSCI EAFE INDEX PORTFOLIO	1.101.259	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRITISH COAL STAFF SUPERANNUATION SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	1.542.978	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRITISH COLUMBIA INVESTMENT MANAGEMENT CORPORATION. RICHIEDENTE:NT NT BRITISH COLUMBIA INVESTM	49.822	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	F	C	F	F	F
BROAD REACH FOUNDATION RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	68.845	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRUNEI SHELL RETIREMENT BENEFIT FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	16.173	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BRUNSWICK UNIT 2 QUALIFIED NUCLEAR	225.173	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BSOF MASTER FUND II L.P. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	535.050	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BSOF MASTER FUND L.P. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	4.824.750	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BT INTERNATIONAL SHARES INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.342.135	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUMA-UNIVERSAL-FONDS I AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	357.305	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUNZI DISTRIBUTION USA, INC.-SENIOR EXECUTIVE RETIREMENT TRUST AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	11.387	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUNZI USA LLC AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	97.582	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUREAU OF LABOR FUNDS - LABOR RETIREMENT FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	86.627	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUREAU OF LABOR FUNDS-LABOR INSURANCE FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	852	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUREAU OF LABOR FUNDS-LABOR PENSION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	498.293	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BURROUGHS WELLCOME FUND	42.047	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUSS (QUEENSLAND) POOLED SUPERANNUATION TRUST AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	69.812	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAISSE DE DEPOT ET PLACEMENT DUQUEBEC	6.370.878	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
CAISSE DE PENSIONS DU PERSONNEL COMMUNAL DE LAUSANNE (CPCL) AGENTE:SIX SIS AG	295.610	F	F	F	1	F	F	F	C	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	50.960.817	F	F	C	1	F	F	F	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CAIXA ACOES EUROPA SOCIALMENTE RESPONSAVEL - FUNDO DE INVESTIMENTO MOBILIARIO ABERTO DE ACOES RICHIEDENTE:CBLDN SA CGD TREATY RATE	200.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
CAIXA INVESTIMENTO SOCIALMENTE RESPONSAVEL - FUNDO DE INVESTIMENTO MOBILIARIO ABERTO RICHIEDENTE:CBLDN SA CGD TREATY RATE	370.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAIXABANK ASSET MANAGEMENT SGIIC S.A.	20.320.317	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAIXABANK WEALTH SICAV AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	274.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALCIUM QUANT AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	817.579	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALIFORNIA IRONWORKERS FIELD PENSION TRUST	2.863.140	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALIFORNIA STATE TEACHERS` RETIREMENT SYSTEM	20.373.071	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALVERT CLIFFS NUCLEAR POWER PLANT UNIT ONE QUALIFIED FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	76.600	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALVERT INTERNATIONAL RESPONSIBLE INDEX FUND	812.617	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALVERT VP EAFE INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO	124.945	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAMGESTION AVENIR INVESTISSEMENT AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	254.472	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAMGESTION CLUB PATRIMOINE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	29.039	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAMPBELL PENSION PLANS MASTER RETIREMENT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	542.150	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CANADA PENSION PLAN INVESTMENT BOARD (CPPIB)	19.218.149	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CANADA POST CORPORATION REGISTERED PENSION PLAN.. RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	3.364.489	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CANADA POST CORPORATION SUPPLEMENTARY RETIREMENT ARRANGEMENT RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	225.696	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY PENSION PLAN	1	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CANDRIAM FUND SUSTAINABLE EUROPEAN EQUITIES FOSSIL FREE	3.609.045	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
CANDRIAM L MULTI ASSET INCOME	137.374	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
CANDRIAM L MULTI ASSET INCOME AND GROWTH	167.435	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
CANDRIAM SUSTAINABLE - EQUITY EUROPE	6.540.838	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
CANDRIAM SUSTAINABLE EQUITY EMU	4.457.420	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
CAPITAL GROUP CAPITAL INCOME BUILDER (CANADA)	64.106	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAPITAL GROUP EMPLOYEE BENEFIT INVESTMENT TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	5.881.267	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAPITAL GROUP INTERNATIONAL EQUITY COMMON TRUST (US) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.713.790	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAPITAL GROUP INTERNATIONAL EQUITY FUND (CANADA)	989.630	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAPITAL INCOME BUILDER AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	22.581.929	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
CAPITAL INTERNATIONAL FUND AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	869.095	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CARAVANSARY LLC (THE SMB PACIFIC TRUST AS SECURED PARTY) -ACA-RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	57.320	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CARAVANSARY LLC RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	14.311	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CARDIF ASSURANCE VIE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	28.100.137	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CARDIF ASSURANCES RISQUES DIVERS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	505.482	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CARDIF LUX VIE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	960.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CARE SUPER AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	15.689	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CARL VICTOR PAGE MEMORIAL FOUNDATION	152.664	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CARNELIAN INVESTMENT MANAGEMENT LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	213.702	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CARPIMKO DIVERSIFIE AGI	633.400	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CARREFOUR EQUIL SOL	2.167.792	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	C	F	C
CARROLL AVENUE PARTNERS LLC. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	5.509	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CASEY FAMILY PROGRAMS	64.470	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CASTELNAU	44.505	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CATHAY LIFE INSURANCE CO. LTD. AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.258.998	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAVEC GROUPAMA DIVERSIFIE	1.324.076	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAVEC LA FRANCAISE DIVERSIFIE	379.143	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CAYMAN ISLANDS CHAMBER OF COMMERCE PENSION FUND	85.459	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CBP GROWTH SEGMENT AKTIEN GLOBAL- BEST STYLES AGENTE:BP2S-FRANKFURT	480.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC & L INTERNATIONAL EQUITY FUND	8.447	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC AND L Q GLOBAL EQUITY MARKET NEUTRAL MASTER FUND LTD AGENTE:THE BANK OF NOVA SCO	33.228	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L DIVERSIFIED INCOME PORTFOLIO	7.643	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L GLOBAL EQUITY FUND	194.152	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q 130/30 FUND II RICHIEDENTE:JP MORGAN SECURITIES LTD	18	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q GROUP GLOBAL EQUITY FUND	155.129	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CC&L U.S. Q MARKET NEUTRAL ONSHORE FUND II RICHIEDENTE:UBS AG-LONDON BRANCH SA AG LDN CLIENT IPB CLIENT AC	135	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CCANDL ALTERNATIVE GLOBAL EQUITY AGENTE:SCOTIA CAPITAL INC	226	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
CDN ACWI ALPHA TILTS FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	16.536	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CENTRAL BANK OF IRELAND	161.662	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CENTRAL PENSION FUND OF THE INTERNATIONAL UNION OF OPERATIN ICIPATING EMPLOYERS	20.978	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CENTRAL PENSION FUND OF THE INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS AND PARTICIPATING EMPLOYERS	1	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CENTRAL PROVIDENT FUND BOARD	57.422	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CERVURITE INTERNATIONAL LLC	544.689	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CFM INDOSUEZ ACTIONS MULTIGESTION	70.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CFSIL - COLONIAL FIRST STATE GLOBAL ASSET MANAGEMENT MULTI SECTOR TRUST 1 RICHIEDENTE:CITIBANK NA HONG KONG SA CFSIL-CFS GAM MULTI TST 1	11.885	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CFSIL ATF CMLA INTERNATIONAL SHARE FUND RICHIEDENTE:CBHK SA CFSIL-ATF CMLA INTL SHS	104.495	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CGI DYNAMIQUE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	109.433	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CGMPV, LLC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	58.467	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHALLENGE FUNDS - CHALLENGE FINANCIAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC CHALLENGE FUNDS	283.133	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHALLENGE FUNDS - CHALLENGE INTERNATIONAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC CHALLENGE FUNDS	634.688	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHALLENGE FUNDS - CHALLENGE ITALIAN EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC CHALLENGE FUNDS	3.500.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHARLES RIVER LABORATORIES FRANCE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	15.288	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHCP GLOBAL SECURITIES LP RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	9.456	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHEVRON UK PENSION PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 UK RESIDENTS ACCOUNT LE	77.556	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHINA LIFE INSURANCE COMPANY LIMITED AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	80.300	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHIYU BANKING CORPORATION LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	343.470	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHP 11-99 FOUNDATION RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	27.032	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHRISTIAN SUPER	44.457	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHRISTIAN SUPER	49.121	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHUNGHWA POST CO LTD RICHIEDENTE:CBHK-CHPC-SCHRODER INV MGT LTD	1.703.697	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CI CORPORATE CLASS LIMITED - SYNERGY CANADIAN CORPORATE CLAS RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	450.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CI CORPORATE CLASS LIMITED - SYNERGY GLOBAL CORPORATE CLASS RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	80.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
CIBC EUROPEAN INDEX FUND	99.282	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CIBC INTERNATIONAL EQUITY INDEXETF	11.820	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CIBC INTERNATIONAL INDEX FUND	1	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CIBC POOLED INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND	28.529	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CINDY SPRINGS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	1.238.327	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CIS GLOBAL EQUITY FUND LP	29.117	F	F	A	A	A	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITI RETIREMENT SAVINGS PLAN	561.546	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITIBANK UK LIMITED AS TRUSTEE FOR ASI (STANDARD LIFE) EUROP RICHIEDENTE:CBLDN - CUK TST-ASI (SL) EUR TST	16.574.250	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITIBANK UK LIMITED AS TRUSTEE FOR ASI (STANDARD LIFE) INTER RICHIEDENTE:CBLDN - CUK TST-ASI (SL) INTL TST	934.064	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITIGROUP PENSION PLAN	180.991	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITITRUST LIMITED AS TRUSTEE OF BLACKROCK PREMIER FUNDS-BLACKROCK WORLD EQUITY INDEX FUND RICHIEDENTE:CBHK-CTL AS TST OF BPF-BWEIF-C	99.963	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITITRUST LIMITED RICHIEDENTE:CBHK-CITITRST LT ATOVFS-VIF-EQ	410.223	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITITRUST LTD RICHIEDENTE:CBHK S/A CITITST L-TEMPLETON MPF GEF	340.520	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITW FUND LP	15.045	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITY OF LOS ANGELES FIRE AND POLICE PENSION PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	10.711.262	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	C	C	F	F	F	F	F	C
CITY OF LOS ANGELES FIRE AND POLICE PENSION PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	1.312.638	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITY OF MILWAUKEE EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	2.890.587	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITY OF NEW YORK DEFERRED COMPENSATION PLAN	648.356	F	F	F	2	F	F	F	A	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITY OF NEW YORK GROUP TRUST	4.592.718	A	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITY OF PHILADELPHIA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	1.111.805	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	A	F	A	F	F	F
CITY OF TALLAHASSEE RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	805.874	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITY UNIVERSITY OF NEW YORK	18.528	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CIVIL AVIATION AUTHORITY PENSION SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	724.699	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CIVIL SERVICE EMPLOYEES PENSION FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	216.171	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLASS N AHL ALPHA 2.5XL EUR TRADING LIMITED. RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	52.406	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
CLAY FUNDS - CLAY EUROPEAN MULTI ASSETS	63.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLAY FUNDS - CLAY EUROPEAN MULTI CAPS	130.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE CDIP FEEDER FUND	21.405	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE CDIP FEEDER FUND, LP	51.674	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE INTERNATIONAL GROWTH ALL COUNTRY EX-US CIT RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	27.647	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE INTERNATIONAL GROWTH FUND	43.354.558	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE INVESTMENT TRUST INTERNATIONAL GROWTH PORTFOLIO	215.409	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE INVESTMENTS, LLC.	10.210	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEARWATER INTERNATIONAL FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	26.311	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEOME INDEX - EMU EQUITIES	678.960	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
CLEOME INDEX - EUROPE EQUITIES	1.759.342	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
CLEOME INDEX - WORLD EQUITIES	53.975	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
CM-AM ALIZES DYNAMIQUE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	331.850	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM ALIZES EQUILIBRE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	617.615	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM ALIZES TEMPERE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	241.185	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM EURO EQUITIES AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	5.400.156	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM EUROPE DIVIDENDES AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	647.637	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-AM GLOBAL CLIMATE CHANGE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	250.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CM-CIC SICAV AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	8.221.116	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CMLA INDEXED GLOBAL SHARE FUND RICHIEDENTE:CBHK-EQT RE CMLA INDEX GS FD	85.867	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CNP ASSUR EUROPE CANDRIAM	2.418.559	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
CNP ASSUR VALUE ET MOMENTUM	272.782	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CNP TOCQUEVILLE VALUE EUROPE I	1.043.180	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
COLLEGE RETIREMENT EQUITIES FUND	23.946.878	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COLONIAL FIRST STATE INVESTMENTS LIMITED... RICHIEDENTE:CBHK S/A CFSIL COMMONWEALTH GL SF 23	8.098.829	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COLTRANE MASTER FUND L.P. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	600.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COLUMBIA FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	103.026	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
COMBUSTION ENGINEERING 524(G) ASBESTOS PI TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	25.255	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONFUND STRATEGIC SOLUTIONS GLOB AL EQUITY, LLC	639.489	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONSPIRIT HEALTH OPERATING INVESTMENT POOL LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	278.547	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONSPIRIT HEALTH RETIREMENT MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	108.958	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH BANK GROUP SUPER GROUND FLOOR	416.941	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH BANK GROUP SUPER GROUND FLOOR	189.747	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH GLOBAL INFRASTRUCTURE SECURITIES FUND 1. RICHIEDENTE:NT COLONIAL FIRST STATE INVEST	1.380.095	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS EMPLOYEES DEFERRED COMPENSATION PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	1.489.890	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH OF PENNSYLVANIA PUBLIC SCHOOL	186.059	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH OF PENNSYLVANIA PUBLIC SCHOOL EMPLOYEES RETIR	1.817.516	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH OF PENNSYLVANIA TREASURY	124.680	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH SUPERANNUATION CORPORATION AS TRUSTEE FOR ARIA RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT LENDING	1.046.342	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COMPT - EUROPE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	467.737	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONNECTICUT GENERAL LIFE INSURANCE COMPANY AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	311.609	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONSERVATION INTERNATIONAL FOUNDATION, INC. AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	12.067	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONSOLIDATED EDISON RETIREMENT PLAN	717.725	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONTI DIVERSIFIE	920.427	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONTI FLEXIBLE	202.093	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONTI GESTION	140.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONTI INTERNATIONAL	55.051	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONTI PLACEMENTS	271.139	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONVERGENCE EQUILIBRE SOCIALEMENT RESPONSABLE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	708.112	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONVICTION PATRIMOINE AGENTE:BQUE DEGROOF PET LUX	60.000	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CORTEVA AGRISCIENCE DEFINED CONTRIBUTION PLAN MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	1.879.642	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COSMIC INVESTMENT FUND	1.256.286	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
COUNSEL DEFENSIVE GLOBAL EQUITY	51.471	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COUNTY EMPLOYEES ANNUITY AND BENEFIT FUND OF COOK COUNTY	556.904	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COUNTY OF LOS ANGELES SAVINGS PLAND THRIFT PLAN	1.278.690	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	A	F	A	F	F	F
COUNTY OF SANTA CLARA	150.347	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COVIA COMMUNITIES AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	39.631	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COX INVESTMENT COMPANY LP RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	12.234	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CP INTERNATIONAL PARTNERS	55.142	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CPR CONSOMMATEUR ACTIONNAIRE P	1.428.043	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CPR EUROLAND ESG	2.249.273	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CPR EUROLAND PREMIUM ESG	444.687	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CPR INVEST - CLIMATE ACTION	7.442.937	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CPR INVEST - GEAR WORLD	670.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CPR INVEST - GLOBAL LIFESTYLES	2.683.628	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CPR INVEST - SOCIAL IMPACT	1.419.804	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CPR INVEST EDUCATION	2.141.086	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CPR INVEST-EUROPE SPECIAL SITUATIONS	560.256	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CPR SILVER AGE POCHE PEA	20.074.655	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CRAKE GLOBAL MASTER FUND ICAV RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	22.955.721	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
CRAMA LOIRE BRETAGNE ACTIONS	236.032	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CRAWFORD 2005 IRREVOCABLE TRUST UAD 10/21/05 JEFFREY G CRAWFORD TTEE RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	12.821	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CRAWFORD FAMILY FOUNDATION RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	27.194	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CREDIT SUISSE FUNDS AG RICHIEDENTE:UBS CH AG FM CLIENT ASSETS	282.176	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CREDIT SUISSE INDEX FUND (IE) ETF ICAV AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	492.800	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CREDIT SUISSE INDEX FUND (LUX) AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	17.716.861	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CREDIT SUISSE LUX EUROZONE QUALITY GROWTH EQUITY FUND AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	472.156	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CRELAN INVEST BALANCED	359.754	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CRELAN INVEST CONSERVATIVE	31.658	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CRELAN INVEST DYNAMIC	132.742	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
CS FUNDS AG LB INTERNATIONAL PORTFOLIO AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	108.000	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CS-INVESCO PAN EUROPEAN HIGH I	652.257	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CSA LOS EUROPE EQUITY	489.474	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CSAA INSURANCE EXCHANGE RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	106.871	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CSIF 12 CREDIT SUISSE LUX PORTFOLIO FUND YIELD CHF AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	42.560	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CSIF 12 CREDIT SUISSE LUX PORTFOLIO FUND YIELD EUR AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	175.200	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CSIF 12 CREDIT SUISSE LUX PORTFOLIO FUND YIELD USD AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	5.456	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CSIF 2 CREDIT SUISSE LUX COPERNICUS ITALY EQUITY FUND AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	1.413.679	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CSIF CH EQUITY EMU CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	1.462.169	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CSIF CH III EQUITY WORLD EX CH VALUE WEIGHTED PENSION FUND CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	136.250	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CSIF12 CREDIT SUISSE LUX PORTFOLIO FUND BALANCED CHF AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	6.000	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CSIF12 CREDIT SUISSE LUX PORTFOLIO FUND BALANCED EUR AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	210.400	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CSIF12 CREDIT SUISSE LUX PORTFOLIO FUND BALANCED USD AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	13.680	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CSIF12 CREDIT SUISSE LUX PORTFOLIO FUND GROWTH CHF AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	4.520	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CSIF12 CREDIT SUISSE LUX PORTFOLIO FUND GROWTH EUR AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	129.600	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CSIF12 CREDIT SUISSE LUX PORTFOLIO FUND GROWTH USD AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	12.240	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
CURTISS WRIGHT CORPORATION RETIREMENT PLAN	542.230	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR JAPAN SCIENCE AND TECHNOLOGY AGENCY 16619-9962 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	382.751	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR SMTB INVESCO GLOBAL ESG INSIGHT INDEX MOTHER FUND	88.452	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: MATB NISSAY / PANAGORA GLOBAL EQUITY PASSIVE FUND (LIMITED FOR ELIGIBLE INSTITUTIONAL IN AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	12.549	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: RTB DAIWA SEKAI INCOME STRATEGY EQUITY FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	128.200	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d’esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all’annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: RTB SEKAI KOUHAITOU MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	252.300	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: STB BNP PARIBAS EUROPE EQUITY INCOME AND GROWTH MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	106.592	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: STB DAIWA OUSHU KOU-HAITOU KABU MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	100.555	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: STB EUROPE EQUITY MOTHER FUND II AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	47.516	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: STB FOREIGN STOCK INDEX MOTHER FUND(CURRENCY HEDGED) AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	176.198	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CX QUANTITATIVE CLIMATE LTD C/O MAPLES CORPORATE SERVICES (BVI) LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	413.742	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CYMI EQUITY L.P RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	39.711	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CYNTHIA SEARS BUXTON TR UAD 05/11/89 CYNTHIA L SEARS TTEE AMD 09/29/17 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	23.269	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CYSTIC FIBROSIS FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	460.987	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
D A S DIFESA AUTOMOBILISTICA SINISTRI SPA DI ASSICURAZIONE AGENTE:BP2S MILAN	59.230	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DAIWA PAN EUROPEAN HIGH DIVIDEND YIELD STOCK MOTHER FUND AGENTE:SUMITOMO MITSUI TRUS	104.720	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DAN EQUILIBRE	44.105	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DANICA PENSION, LIVSFORSIKRINGSAKTIESELSKAB AGENTE:DANSKE BANK S/A	2.240.279	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DANSKE INVEST SICAV - GLOBAL INDEX RICHIEDENTE:RBC DANSKE INVEST SICAV	972.836	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DANSKE INVEST SICAV - GLOBAL PORTFOLIO SOLUTION - BALANCED RICHIEDENTE:RBC DANSKE INVEST SICAV	28.618	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DASSAULT SYSTEMES ISR MODERE S	66.280	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DAWN L. ARNALL TRUST RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	15.109	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DB RESIDUARY TRUST FOR JOEL G. BROIDA U/I DTD 9/3/1981 RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	3.800	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DB RESIDUARY TRUST FOR MARNA J. BROIDA U/I DATED SEPTEMBER 3. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	3.801	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DB RESIDUARY TRUST FOR MELANIE B. WERL U/I DATED SEPTEMBER 3. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	3.800	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DB RESIDUARY TRUST FOR RICHARD A. BROIDA U/I DATED 9/3/1981. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	3.796	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DBI-STIFTUNGSFONDS WISSENSCHAFT AGENTE:BP2S-FRANKFURT	10.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
DE SHAW ALL COUNTRY GLOBAL ALPHA EXTENSION PORTFOLIOS LLC RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP	522	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DE SHAW WORLD ALPHA EXTENSION PORTFOLIOS LLC RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP	780	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEAM FONDS ZDV	192.751	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEAM-FONDS CPT	137.800	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEGROOF PETERCAM ASSET MANAGEMENT REPRESENTING ERGO FUND AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	160.000	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEKA INTERNATIONAL S.A. RE DEKA-EUROPAVALUE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	125.891	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INTERNATIONAL S.A. RE DEKA-NACHHALTIGKEIT AKTIEN EUROPA AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.653.500	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INTERNATIONAL S.A. RE HASPA MULTIINVEST CHANCE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	120.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH FOR WEVFONDS	92.483	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE A-DIM-WETZLAR-BALANCED- FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	51.650	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE A-KSK FULDA-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	185.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE A-NORDHAUSEN 2-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	76.900	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE A-PERSPEKTIVE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	57.709	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE A-WOLFACH-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	18.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE ARGO NAVIS MASTERFONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	50.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE ARIDEKA AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.500.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE AUW-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	25.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE BEROLINARENT DEKA AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	45.890	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE BEVOS DEKA FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	58.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE BODENSEE-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	9.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE CATHOLIC VALUE-AKTIEN- FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	414.292	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA - BREMEN 1 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	92.105	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA - NACHHALTIGKEIT KOMMUNAL AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	491.680	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA EURO STOXX 50 ESG UCITS ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	479.285	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA EURO STOXX 50 UCITS ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	5.957.919	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA IHKLW AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	67.030	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA MSCI EMU CLIMATE CHANGE ESG UCITS ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.107.454	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA MSCI EUROPE CLIMATE CHANGE ESG UCITS ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	400.804	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA MSCI EUROPE LC UCITS ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	73.645	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA MSCI EUROPE UCITS ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	693.668	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA MSCI WORLD CLIMATE CHANGE ESG UCITS ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	125.905	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA MSCI WORLD UCITS ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	382.593	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA OEKOM EURO NACHHALTIGKEIT UCITS ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.425.613	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA STOXX EUROPE 50 UCITS ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	184.051	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-BALANCE DYNAMISCH AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	61.757	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-BASISSTRATEGIE FLEXIBEL AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	200.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-BAV FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	384.088	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-BR 100 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.346.332	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-BR 20 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	5.244	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-BR 35 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	295.807	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-BR 55 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	52.859	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-BR 75 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	121.492	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-BR 85 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	615.914	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-DIVIDENDENSTRATEGIE EUROPA AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	900.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-EUROLAND BALANCE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	3.333.233	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-INSTITUTIONELL DEFENSIVE EQUITY EUROPE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	23.952	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-NACHHALTIGKEIT MULTI ASSET AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	259.555	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-PRIVATVORSORGE AS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	528.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKA-STARKENBURGFONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	309.755	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKAFONDS-RA-HH AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	136.190	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE DEKASPEZIAL AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	200.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE ELB-FUNDMASTER1 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	699.746	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE FRANKFURTER SPARKASSE NACHHALTIGKEIT INVEST FLEXIBEL AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	54.387	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE HEGAU-BODENSEE FM 1 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	100.450	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE HEIDELBERG NACHHALTIGKEIT GLOBALE AKTIEN OFFENSIV AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	23.500	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE HESSISCHE KULTURSTIFTUNG-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	80.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE HOLLI7-MASTERFONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	125.764	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE KAL-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	10.900	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE KOMMUNAL-TUT-BALANCED -FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	40.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE MAGUST-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	15.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE MAULBRONN-STROMBERG-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	104.900	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE MV-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	100.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE NM1-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	33.820	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE PRHL-1-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	105.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE REX-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	945.845	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE ROLAND-MASTERFONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	153.136	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE S BROKER 1 FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	24.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
DEKA INVESTMENT GMBH RE S-GELSEN-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	205.099	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE SAAR-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	99.700	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE SK RHEIN NECKAR NORD NACHHALTIGKEIT INVEST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	52.553	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE SPARKASSE_SHG-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	170.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE SPK-GOLDMUNZE-SARASIN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	47.257	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE SVRP-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	46.038	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE VUS-MUENSTER-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	95.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE WERTPAPIERSTRATEGIEPORTFOLIO STIFTUNGEN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	53.575	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA VALUE PLUS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.915.361	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA VERMOEGENSMANAGEMENT GMBH, NIEDERLASSUNG LUXEMBURG RE IFM-INVEST: AKTIEN EUROPA AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.500.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA VERMOEGENSMANAGEMENT GMBH, NIEDERLASSUNG LUXEMBURG RE IFM-INVEST: VERMOEGENSMANAGEMENT AKTIEN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.499.632	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
DEKA-MASTER HAEK I AGENTE:BP2S-FRANKFURT	1.173.871	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
DEMOCRACY INTERNATIONAL FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	6.384	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DESERET MUTUAL EMPLOYEE PENSION PLAN TRUST	1	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DESJARDINS RI DEVELOPED EXUSA EXCANADA LOW CO2 INDEX ETF	75.376	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DESJARDINS RI DEVELOPED EXUSA EXCANADA MULTIFACTOR LOW CO2 ETF	48.682	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DESJARDINS RI GLOBAL MULTIFACTOR FOSSIL FUEL RESERVES FREEETF	2.147	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DETROIT EDISON QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING TRUST	129.093	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEUTSCHE DCG EQ	98.281	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEVELOPED EX-FOSSIL FUEL INDEX FUND B (FTDEVXFF) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	98.516	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEVELOPED INTERNATIONAL EQUITY SELECT ETF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	10.835	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DFI LP EQUITY (PASSIVE RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	32.892	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DIA HOLDING B.V. (PARAMETRIC) RICHIEDENTE:CBNY SA CITIBANK NA - PRIVATE BANK	18.877	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DIGITAL FUNDS STARS EUROPE RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	1.994.531	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
DIGITAL FUNDS STARS EUROZONE RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	47.677	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DIGNITY PRE ARRANGEMENT LIMITED	85.352	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
DILL-COFONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	87.247	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DILLON MARKETABLE SECURITIES COMMON TRUST FUND C/O KESWICK MANAGEMENT RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	51.026	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DIMARCO / HARLEEN 1990 REV TRUST UAD 09/20/90 S G DIMARCO & J B HARLEEN TTEES AMD 06/01/12 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	15.166	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DIOCESE OF VENICE PENSION PLAN AND TRUST	17.453	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DISHELL KEYWELL ASSOC LLC	24.496	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DIVERSIFIE ACTIONS 50-65 DU CR	85.657	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DIVERSIFIED EQUITY MASTER PORTFOLIO OF MASTER INV PORTFOLIO	24.454	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DNCA BEYOND ENGAGE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	870.000	F	F	F	1	C	C	F	F	C	F	F	F	F	A	F	F	A	F	F
DOMINI IMPACT INTERNATIONAL EQUITY FUND	6.378.912	F	F	F	A	C	C	C	C	C	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F
DOMINI INTERNATIONAL OPPORTUNITIES FUND	50.263	F	F	F	A	C	C	C	C	C	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F
DORVAL CONVICTIONS	666.697	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DORVAL CONVICTIONS PEA	262.559	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DORVAL MANAGEURS EURO	288.905	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DOW RETIREMENT GROUP TRUST RICHIEDENTE:NT DOW RETIREMENT GROUP TRUST	1.154.636	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DPAM B AGENTE:BQUE DEGROOF PET LUX	956.916	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DPAM DBI RDT AGENTE:BQUE DEGROOF PET LUX	876.000	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DPAM L AGENTE:BQUE DEGROOF PET LUX	817.032	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DT EQUITY AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.864.331	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DUGUAY STRATEGIE	105.881	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DUKE ENERGY QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING	594.186	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DUKE ENERGY RETIREMENT SAVINGS PLAN	2.283.091	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DUPONT PENSION TRUST	3.192.655	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DUPONT SPECIALTY PRODUCTS & RELATED CO SAVINGS PLAN MASTER T RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	936.112	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS GLOBAL INCOME BUILDER FUND	1.264.105	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS GLOBAL INCOME BUILDER VIP	224.406	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE		VOTAZIONI																		
		Ordinaria																Straordinaria		
DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
DWS INVESIMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS	756.531	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVEST	123.648	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH	230.900	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR ALBATROS FONDS	36.507	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS BBS	76.973	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS SLM 1	402.300	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM-FONDS BG 2	45.000	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAMFONDS GSK 1	199.881	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAMFONDS KGPENSIONEN	103.000	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAMFONDS PG EQ	423.496	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAMFONDS PPC GEQ	18.563	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DWS QI EUROZONE EQUITY	315.450	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR MULTIINDEX EQUITY FUND	143.559	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS BPT	2.775.067	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS PAL 1	284.204	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS PKN 2	5.061.282	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS RPK 1	172.686	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT SA FOR ARERO DER WELTFONDS	460.628	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT SA FOR DB ADVISORS STRATEGY FUND	197.217	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESTMENT SA FOR DWS ESG EUROPEAN EQUITIES	1.113.349	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DWS MULTI ASSET PIR FUND	2.100.000	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DYNAMIC ACWI EX US INC. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	5.015	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DYNAMIC ACWI INC. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	624	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DYNASTY INVEST LTD RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	36.725	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
E T H I CA	1.300.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
E-L FINANCIAL CORPORATION LIMITED RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	183.866	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EAST RIDING PENSION FUND	3.003.399	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EASTSPRING INVESTMENTS	19.330	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EATON VANCE MANAGEMENT	12.242	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
EATON VANCE TAXMANAGED GLOBAL BUYWRITE OPPORTUNITIES FUND	2.079.278	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EATON VANCE TRUST COMPANY COLLECTIVE INVESTMENT	21.324	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EBICO-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	1.028.058	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EBK-AKTIEN-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	390.266	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ECOFI ACTIONS RENDEMENT	130.000	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
ECOFI ACTIONS RENDEMENT EURO	90.000	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
ECOFI OPTIM VARIANCE	75.456	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
ECUREUIL RETRAITE ACTIONS 3	1.607.179	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EGAMO ACTION EURO	36.972	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EGAMO ALLOCATION FLEXIBLE	246.420	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EGEPARGNE 2 DIVERSIFIE	217.634	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EGEPARGNE ACTIONS MONDE	291.106	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EILEEN NORTON FAMILY TRUST UAD 02/10/09 EILEEN NORTON TTEE RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	20.158	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ELECTRICITY SUPPLY PENSION SCHEME	235.081	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ELEVA SUSTAINABLE IMPACT FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	410.105	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F
ELIOR EPARGNE DIVERSIFIE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	8.761	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EMBO-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	458.853	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EMERGENCY SERVICES SUPERANNUATION SCHEME	59.212	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EMG EUROPE NUMERIC INVESTORS	157.700	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF TEXAS	8.349.228	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF THE CITY OF PROVIDENCE	209.941	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ENERGY INSURANCE MUTUAL LIMITED	87.661	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ENERGY INVESTMENT FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	49.473	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ENERGY INVESTMENT FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	106.312	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ENHANCED INDEX INTERNATIONAL SHARE FUND AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	1.969.539	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ENSIGN PEAK ADVISORS INC	2.368.559	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ENSIGN PEAK ADVISORS INC	502.200	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ENTE NAZIONALE DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA DEI MEDICI E DEGLI ODONTOIATRI AGENTE:BP2S MILAN	32.905.929	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
ENTE NAZIONALE DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA MEDICI (E.N.P.A M AGENTE:BP2S MILAN	2.571.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EPARGNE DIVERSIFIEE KINGFISHER AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	497.823	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EPARGNE ETHIQUE ACTIONS	526.116	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
EPARGNE ETHIQUE FLEXIBLE	86.522	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
EPARGNE MODEREE THALES	170.910	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EPARGNE SOLIDAIRE EQUILIBRE TH	291.949	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EPS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	318.271	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - 1290 VT SMARTBETA EQUITY PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	182.654	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - ATM INTERNATIONAL MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.318.321	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/AB DYNAMIC AGGRESSIVE GROWTH PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	95.570	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/AB DYNAMIC GROWTH PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	182.273	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/AB DYNAMIC MODERATE GROWTH PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	402.515	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/GLOBAL EQUITY MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	506.229	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL CORE MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	702.743	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL EQUITY INDEX PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	3.371.659	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.026.013	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL VALUE MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.489.350	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQUINOR INSURANCE AS AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	140.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQUINOR PENSJON AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	750.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQUIPSUPER RICHIEDENTE:CBNY-VEBRIE NAB ACF EQUIPSUPER	359.847	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EQUITABLE FINANCIAL LIFE INSURANCE COMPANY AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	149.705	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ERAFP ACTIONS EURO 1 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	26.265.250	F	F	F	2	A	A	C	C	C	C	C	C	C	F	C	F	F	C	C
ERAFP ACTIONS EURO II AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	13.000.000	F	F	F	2	A	A	C	C	C	C	C	C	C	F	C	F	C	C	C

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d’esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all’annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
ERAFP ACTIONS EURO IV AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	21.532.000	F	F	F	2	A	A	C	C	C	C	C	C	C	F	C	F	F	C	C
ERAFP ACTIONS EURO V AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	16.536.131	F	C	F	1	F	F	C	C	C	C	C	C	C	F	C	F	F	C	C
ERAFP ACTIONS EURO VIII AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.657.240	F	F	F	2	A	A	C	C	C	C	C	C	C	F	C	F	F	C	C
ERIC & RACHEL STERN REV 1999 TR UAD 03/02/99 RACHEL STERN & ERIC STERN TTEES IE RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	6.336	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ERIE INSURANCE GROUP RETIREMENTPLAN FOR EMPLOYEES TRUST	633.550	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ERISA ACTION EUROPE N 2	171.780	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ERS TEXAS ARROWSTREET INTERNATIONAL 967825	82.250	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ES RIVER AND MERCANTILE GLOBAL RECOVERY FUND	723.818	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ESMOND HARMSWORTH 1998 FAMILY SETTLEMENT CODAN TRUST COMPANY LIMITED RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	22.294	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ESPERIDES - DAA - AXA IM	740.093	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ESPERIDES - S.A. SICAV-SIF	119.653	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ESSENTIA HEALTH RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	38.160	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ETHAN G 2012 IRREV GIFT TR UAD 12/19/12 ETHAN S GOLDSTINE TTEE RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	20.466	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ETHIQUE CONVICTIONS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	208.633	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ETOILE ACTIONS INTERNATIONALES	312.229	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ETOILE BANQUE ASSURANCE EUROPE	2.984.237	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EURO CONVICTIONS ISR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	2.044.675	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EURO VALEUR ISR M	2.722.852	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EUROP ASSISTANCE DIVERSIFIE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	8.948	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EUROP ASSISTANCE ITALIA SPA AGENTE:BP2S MILAN	31.808	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EUROP ASSISTANCE SA AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	14.137	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EUROPACIFIC GROWTH FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	6.860.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EUROPE EQUITY INDEX ESG SCREENED FUND B(EURXCWB) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	818.561	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EUROPE INVESTMENT FUND	638.981	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EUROPEAN CENTRAL BANK	845.317	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EUROPEAN CENTRAL BANK	1.071.860	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EVA VALLEY MA1 LLC. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	61.292	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
EVA..PERP ECUR. EN EUROS	206.647	F	F	C	1	C	C	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
EVOLVE EUROPEAN BANKS ENHANCED YIELD ETF	406.770	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EXELON FITZPATRICK QUALIFIED FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	48.910	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EXXONMOBIL SAVINGS AND RETIREMENT FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	18.079	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
F&C INVESTMENT TRUST PLC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	7.968.041	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
FAGUS	1.609.119	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FAIRFAX COUNTY UNIFORMED RETIREMENT SYSTEM	62.074	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FAM SERIES UCITS ICAV AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	127.281	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FAMILY INVESTMENTS CHILD TRUST FUND	443.819	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FAMILY INVESTMENTS GLOBAL ICVC FAMILY BALANCED INTERNATIONALFUND	282.508	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FAMILY INVESTMENTS GLOBAL ICVC ONEFAMILY GLOBAL EQUITY FUND	15.087	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FASTIFF REVOCABLE TRUST UAD 01/22/88 BONNIE FASTIFF TTEE AMD 11/18/16 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	6.204	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCA CANADA INC. ELECTED MASTER TRUST	686.216	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCA US LLC DEFINED CONTRIBUTION PLAN MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	2.778.100	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCA US LLC MASTER RETIREMENT TRUST	3.196.681	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCM INTERNATIONAL LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	50.903	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP AAE MG	293.910	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP ALBA VALEUR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	600.000	F	F	F	1	C	C	F	F	C	F	F	F	F	A	F	F	A	F	F
FCP ALM ACTIONS EUROPE ISR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.800.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
FCP ARRCO LONG TERME D	1.291.351	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP BOURBON 1	1.796.055	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP CARPIMKO EUROPE	1.383.529	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP ECUREUIL RETRAITE EURO ACTIONS 4	2.130.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP ERAFP ACTIONS EURO 7 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	2.500.000	F	F	F	2	A	A	C	C	C	C	C	C	C	F	C	F	F	C	C
FCP FCE PLCT INTERNATIONAL ESG PLUS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	2.183.936	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP FEDERIS PRO ACTIONS ISR EURO AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	2.916.446	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
FCP FMS 1	379.443	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP FONDATION MEDERIC ALZHEIME	38.276	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
FCP FRANCE PLACEMENT EURO ESG AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	6.043.702	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP FRANCE PLCT INTERNATIONAL ESG AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.053.157	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP GROUPAMA GRAND EST	103.856	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP GROUPAMA PHARMA DIVERSIFIE	220.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP HAMELIN DIVERSIFIE FLEX II	220.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP IRCOM RETRAITE DIVERSIFIE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	752.664	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP MANDARINE EQUITY INCOME AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	425.123	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP MISTRAL 1	370.415	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	C	F	C
FCP PHARMA PARFRANCE	1.280.987	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP SODIUM I AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.371.989	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCPE CA SA EXPANSION	75.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCPE IBM FRANCE C	370.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCPE IBM FRANCE H	62.159	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FDJ EQUILIBRE SOLIDAIRE	128.252	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FDNC ACTIONS EUROPE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	235.968	F	F	F	1	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FEDERAL ETHI-PATRIMOINE	29.718	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F
FEDERAL OPTIMAL PLUS ESG	4.025.200	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F
FEDERATED GLOBAL ALLOCATION FUND	163.820	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	C	F	F	C	C
FEDERATED UNIT TRUST AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	1.039.500	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	C	F	F	C	C
FEDERIS ISR EURO AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	7.539.433	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
FEDEX CORPORATION EMPLOYEES PENSION TRUST	1.288.046	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FEG SELECT, LLC	302.012	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FERTILSODEBO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	34.198	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FGV ACTIONS EUROPE LM A	701.434	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDDLER PARTNERS LLC. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	6.167	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY COMMON CONTRACTUAL FUND II AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	594.054	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY CONCORD STREET TRUST FIDELITY INTERNATIONAL INDEX FUND	39.824.895	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY GLOBAL FINANCIAL SERVICES FUND	175.279	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	C	C	C	C	C	F	C	C	C
FIDELITY INVESTMENT TRUST FIDELITY SAI SUSTAINABLE INTERNATIONAL EQUITY FUND	5.647	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
FIDELITY INVESTMENT TRUST FIDELITY SUSTAINABLE INTERNATIONAL EQUITY FUND	7.735	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY INVESTMENT TRUST: FIDELITY INTERNATIONAL DISCOVERY FUND RICHIEDENTE:NT FIDELITY FUNDS	17.032.555	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY INVESTMENTS MONEY MANAGEMENT INC	6.009	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY RUTLAND SQUARE TRUST II STRATEGIC ADVISERS INT FUND	4.220.099	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SAI INTERNATIONAL INDEX FUND	5.453.502	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY INTERNATIONAL SUSTAINABILITY IND EX FUND RICHIEDENTE:NT FIDELITY FUNDS	533.615	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SECURITIES FUND: FIDELITY FLEX LARGE CAP GROWTH FUND RICHIEDENTE:NT NTC - FIDELITY FUNDS RAS	22.486.653	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDENTIIS TORDESILLAS SICAV - COMPASS AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	112.452	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDENTIIS TORDESILLAS SICAV EUROPEAN FINANCIAL OPPORTUNITIES AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	57.200	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FINREON WORLD EQUITY ISOPRO PENSION CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	43.841	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
FIRE AND POLICE PENSION ASSOCIATION OF COLORADO	206.675	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIREFIGHTERS RETIREMENT SYSTEM	255.028	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIREMEN`S ANNUITY AND BENEFIT FUND OF CHICAGO RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	525.577	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIREMEN`S RETIREMENT SYSTEM OF ST. LOUIS RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	126.682	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIRST CHURCH OF CHRIST SCIENTIST	7.624	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIRST INITIATIVES INSURANCE LTD RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	52.281	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS ALL FOREIGN EQUITY COLLECTIVE FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	52.405	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS ALL WORLD EQUITY COLLECTIVE FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.199.498	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS AUSTRALASIA GLOBAL EQUITY FOCUSED FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	10.844	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS FOREIGN EQUITY COLLECTIVE FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	797.824	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS GLOBAL EQUITY ESG EX FOSSIL FUELS UNIT TRUST FUND RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT CLIE	25.332	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS GLOBAL TOTAL RETURN UNIT TRUST FUND RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT CLIE	46.260	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d’esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all’annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

VOTAZIONI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
FISHER INVESTMENTS INSTITUTIONAL FUNDS PLC	212.691	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS INSTITUTIONAL GROUP ALL FOREIGN EQUITY ENVIRONMENTAL AND SOCIAL VALUES AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	329	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS INSTITUTIONAL GROUP ESG STOCK FUND FOR RETIREMENT PLANS AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	380	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS INSTITUTIONAL GROUP FOREIGN EQUITY FUND RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	315.574	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS INSTITUTIONAL GROUP STOCK FUND FOR RETIREMENT PLANS AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	390	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FJARDE AP-FONDEN. RICHIEDENTE:NT GS1 EU/NORWAY PENSION FUNDS	2.115.031	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLEURI HOLDINGS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	10.588	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLEXSHARES ESG & CLIMATE DEVELOPED_MARKETS EX-US CORE INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	19.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLEXSHARES MORNINGSTAR DEVELOPED MARKETS EX-US FACTOR TILT INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	388.168	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLEXSHARES STOXX GLOBAL ESG SELECT INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	128.725	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLORIDA BIRTH RELATED NEUROLOGICAL INJURY COMPENSATION ASSOCIATION	16.769	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLORIDA GLOBAL EQUITY FUND LLC	116.316	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLORIDA RETIREMENT SYSTEM TRUST FUND	24.876.568	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLOURISH INVESTMENT CORPORATION	26.491.159	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FMR CAPITAL INC	16.901	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FND DE SEGURANCA SOCIAL DE MACAU	537.716	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONCIL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	77.770	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDATION BOTNAR RICHIEDENTE:UBS CH AG -FONDATION BOTNAR	966.775	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDATION EUROPE	431.164	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE ROMA - GLOBAL PASSIVE EQUITIES AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	77.435	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDO ALTO BILANCIATO AGENTE:BP2S MILAN	180.000	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDO PENSIONE NAZIONALE PER IL PERSONALE DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO CASSE RURALI ED ARTIGIANE RICHIEDENTE:BP2S MILAN	271.596	-	-	F	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FONDS BOEHRINGER ISR EQUILIBRE SOLIDAIRE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	334.370	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDS DE RESERVE POUR LES RETRAITES AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	5.247.407	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
FONDS DE SOLIDARITE DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC (F.T.Q.) RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	4.637.578	F	F	C	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
FONDS OBJECTIF CLIMAT ACTIONS	488.831	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONSOLBANK FP AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH	9.543	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FOPDIRE FONDO PENSIONE DIRIGENTI GRUPPO ENI	1.126.307	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FORD MOTOR COMPANY DEFINED BENEFIT MASTER TRUST.. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	205.513	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FORD MOTOR COMPANY DEFINED BENEFIT MASTER TRUST.. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	94.409	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FORD MOTOR COMPANY OF CANADA LIMITED PENSION TRUST RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT CLIE	43.901	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FORD PENSION UNIVERSAL AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	53.715	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FORDHAM UNIVERSITY	105.640	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FOREIGN SECURITIES TR NO 1 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	659.624	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FOREIGN STOCK INDEX MOTHER FUND AGENTE:SUMITOMO MITSUI TRUS	627.737	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FOREST FOUNDATION	3.404	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FORSTA AP - FONDEN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	3.493.828	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FOURTH AVENUE INVESTMENT COMPANY RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	74.191	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FOVERUKA PENSION UNIVERSAL AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	351.258	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRANCE INVESTISSEMENT ACTIONS OPTIMISE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.252.628	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRANCE PLACEMENT EURO ESG PLUS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	7.074.522	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRANCIS FAMILY FUND APS C/O GRANT THORTON PER LUNDAHL RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	32.129	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRANK RUSSEL INSTITUTIONAL FUNDS PLC	21.873	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRANK RUSSELL INVESTMENT CO II PLC	22.082	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN CLEARBRIDGE SUSTAINABLE INTERNATIONAL GROWTH FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.914.391	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN FTSE EUROPE EX U.K. INDEX ETF	138.023	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN LIBERTYSHARES ICAV	116.427	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN SELECT GLOBAL MULTI-ASSETINCOME FUND RICHIEDENTE:CBHK-CTL ATO FTAFS-FSLMAIF	1.656	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN TEMPLETON ETF TRUST - FRANKLIN FTSE EUROPE ETF	283.526	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN TEMPLETON ETF TRUST - FRANKLIN FTSE EUROPE HEDGED ETF	33.428	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN TEMPLETON ETF TRUST - FRANKLIN FTSE ITALY ETF	136.326	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
FRESNO COUNTY EMPLOYEES` RETIREMENT ASSOCIATION. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	1.391.031	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRESNO COUNTY EMPLOYEES` RETIREMENT ASSOCIATION. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	405.759	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRUCTI CHOIX SOLIDAIRE	480.085	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
FUNDACAO CALOUSTE GULBENKIAN AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	241.011	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FUNDO DE PENSOES. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	169.074	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FUTURE FUND BOARD OF GUARDIANS FOR AND ON BEHALF OF FUTURE F. RICHIEDENTE:NT FUTURE FUND CLIENTS ACCOUNT	3.232.155	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FUTURE FUND BOARD OF GUARDIANS FOR AND ON BEHALF OF THE MEDI RICHIEDENTE:NT FUTURE FUND CLIENTS ACCOUNT	431.890	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FUTURE FUND BOARD OF GUARDIANS FOR RICHIEDENTE:NT FUTURE FUND CLIENTS ACCOUNT	2.220.497	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G FUND - EUROPEAN LONG SHORT EQUITY	155.555	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G FUND - TOTAL RETURN ALL CAP EUROPE	2.200.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G FUND EQUITY CONVICTIONS ISR	2.859.873	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G FUND OPPORTUNITIES EUROPE	1.150.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G.A.-FUND-B - EQUITY BROAD EURO P AGENTE:BP2S BRUXELLES	498.486	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G.A.-FUND-B - EURO EQUITIES AGENTE:BP2S BRUXELLES	1.232.099	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
G.A.-FUND-B - WORLD EQUITIES AGENTE:BP2S BRUXELLES	109.404	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GAM FUNDS GAM CONTINENTAL EUROPEAN EQUITY	107.652	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GAM STAR FUND PLC	7.390.148	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GAN EUROSTRATEGIE	170.243	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GAN FRANCESELECT	111.049	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERAL ORGANISATION FOR SOCIAL INSURANCE RICHIEDENTE:NT GEN ORG FOR SOCIAL INSURANC	5.132.432	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERAL ORGANISATION FOR SOCIAL INSURANCE RICHIEDENTE:NT GEN ORG FOR SOCIAL INSURANC	7.663.079	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
GENERALI AKTIVMIX ERTRAG AGENTE:BP2S-FRANKFURT	8.301	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI CUATRO FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH	123.930	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI DOS FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH	167.815	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI EMPLEO TRES FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH	12.569	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI EMPLEO UNO FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH	1.412	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
GENERALI ESPANA S A DE SEGUROS Y REASEGUROS AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH	357.121	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI GLOBAL - FONDO PENSIONE APERTO A CONTRIBUZIONE DEFINITA AGENTE:BP2S MILAN	815.852	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI IARD	944.854	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI INVESTMENTS SICAV - SRI AGEING POPULATION AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	4.807.796	F	F	F	1	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI INVESTMENTS SICAV - SRI EUROPEAN EQUITY AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	1.823.853	F	F	F	1	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI INVESTMENTS SICAV AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	1.884.017	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI ITALIA SPA AGENTE:BP2S MILAN	27.546.002	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI MULTI PORTFOLIO SOLUTIONS SICAV AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	353.925	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI PREVISION EPSV AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH	32.729	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI SMART FUNDS AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	757.576	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI UNO FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH	119.801	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERALI VIE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	8.260.831	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERTEL SPA AGENTE:BP2S MILAN	339.682	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENERTELLIFE SPA AGENTE:BP2S MILAN	6.751.459	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GERANA SICAV-SIF, S.A. AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	587.793	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GERARD PERRIER INDUSTRIE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	12.419	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GFA CARAIBES	37.062	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS ALAET AGENTE:BP2S-FRANKFURT	2.060.275	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS AVAOT 2 AGENTE:BP2S-FRANKFURT	395.470	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS AVAOT AGENTE:BP2S-FRANKFURT	717.885	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS CEAOT AGENTE:BP2S-FRANKFURT	3.157.875	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS CLAOT AGENTE:BP2S-FRANKFURT	1.511.895	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS DLAET AGENTE:BP2S-FRANKFURT	350.510	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS GPRET MULTIFLEX AGENTE:BP2S-FRANKFURT	9.748	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS GPRET MULTIFLEX II AGENTE:BP2S-FRANKFURT	20.277	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL ADVANTAGE FUNDS	113.120	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL ALLOCATION M	217.100	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
GLOBAL ATLANTIC BLACKROCK DISCIPLINED INTERNATIONAL CORE PORTFOLIO	139.779	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL EQUITIES ENHANCED INDEX FUND AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	973.454	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL EX-U.S. ALPHA TILTS FUND B (ACWITLB) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	297.331	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL INTREPID CANADA FUND	50.167	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL MULTI ASSET STRATEGY FUND	17.497	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL MULTI FACTOR EQUITY FUND	215.298	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL X S&P CATHOLIC VALUES DEVELOPED EX-U.S. ETF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	6.761	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GMAM GROUP PENSION TRUST II	39.314	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GMAM INVESTMENT FUNDS TRUST	58.211	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLD FAMILY INVESTMENTS LLC 51 (A) RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	3.739	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLD FAMILY INVESTMENTS LLC 51 (B) RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	3.731	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLD FAMILY INVESTMENTS LLC 51 (C) RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	6.107	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLD FAMILY INVESTMENTS LLC 52 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	7.806	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLD FAMILY INVESTMENTS LLC 53 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	30.491	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN ENVIRONMENTAL FOUNDATION RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	19.336	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS ETF TRUST GOLDMAN SACHS ACTIVE BETA EUROPE E	15.355	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS ETF TRUST GOLDMAN SACHS ACTIVE BETA INTERNAT	1.429.748	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS ETF TRUST GOLDMAN SACHS MARKETBETA INTERNATIO	391.380	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS TRUST GOLDMAN SACHS GLOBAL MANAGED BETA FUND	21.803	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS TRUST GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL TAX MANAGED EQUITY FUND	99.132	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS TRUST II - GOLDMAN SACHS MULTI-MANAGER ALTERNATIVE	209.574	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS TRUST II MULTIMANAGER INTERNATIONAL EQUITY FUND	1.975.204	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS UK RETIREMENT PLAN	9.533	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS UK RETIREMENT PLAN	15.535	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GORDON AND DONA CRAWFORD TRUST UAD 08/23/77 GORDON CRAWFORD & DONA CRAWFORD TTEES AMD 01/11/19 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	12.597	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GORDON AND DONA CRAWFORD TRUST UAD 08/23/77 GORDON CRAWFORD & DONA CRAWFORD TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	25.693	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT EMPLOYEES SUPERANNUATION BOARD. RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	610.160	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
GOVERNMENT INSTITUTIONS PENSION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	524.712	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT OF NORWAY RICHIEDENTE:CBNY SA GOVERNMENT OF NORWAY	246.142.194	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT PENSION INVESTMENT FUND	13.233.740	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT PENSION INVESTMENT FUND	8.670.897	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
GOVERNMENT PENSION INVESTMENT FUND	4.558.076	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GRAY NON-EXEMPT MARITAL TRUST UAD 07/28/86 MARIE GRAY TTEE AMD 08/03/11 11817 .. RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	7.788	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GREAT WEST CORE STRATEGIES INTERNATIONAL EQUITY FUND	144.355	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GREAT WEST INTERNATIONAL INDEX FUND	1.451.979	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GREEN CENTURY MSCI INTERNATION	599.477	F	F	F	A	C	C	C	C	F	A	A	F	F	F	F	F	F	F	F
GREGORY J BOURKE SEPARATE PROPERTY TR UAD 11/16/09 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	2.143	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA CR ACTIONS EURO	83.951	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA CR GENOVA 1	973.859	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA CR TOTAL RETURN ALL CAP EUROPE	308.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA EPARGNE & RETRAITE DYNAMIQUE	513.173	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA EPARGNE & RETRAITE EQUILIBRE	808.948	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA EPARGNE ET RETRAITE PERSP EQUIL	887.142	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA EPARGNE ET RETRAITE PERSPEC DYN	1.033.201	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA EURO EQUITIES	448.566	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA EUROPE EQUITIES	482.348	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA NORD EST ACTIONS	342.651	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA PARIS VAL DE LOIRE ACTIONS EURO	104.989	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GSK ACTIONS	34.361	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GUARDIAN INTERNATIONAL VALUE VIP FUND	1.845.850	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GUIDEMARK WORLD EX-US FUND AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	46.434	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GUIDESTONE FUNDS INTERNATIONAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	2.333.137	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GUIDESTONE FUNDS INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	830.817	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
GWL GLOBAL INVESTMENTS LLC. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	1.093.795	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
H R FAMILY TRUST UAD 06/19/02 P E ROWE TTEE AMD 06/11/04 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	35.698	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HAGFORS LIMITED THE R&H TRUST COMPANY LTD RICHIEDENTE:NT NT1 NON TREATY ACCOUNT CLIE	185.087	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HAMELIN DIVERSIFIE FLEX I	461.041	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HAND COMPOSITE EMPLOYEE BENEFITTRUST	53.598	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HANG SENG INSURANCE COMPANY LIMITED AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	137.796	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HARBOR DIVERSIFIED INTERNATIONAL ALL CAP FUND	263.819	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HARBOR INTERNATIONAL FUND	1.539.205	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HARMO PLACEMENT 2	304.177	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HARMONIE EQUILIBRE	711.983	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HARRIS UNIT 1 QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING FUND	100.179	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HARTFORD ACCIDENT AND INDEMNITY COMPANY AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	48.646	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HARTFORD SCHRODERS INTERNATIONAL MULTI-CAP VALUE FUND	457.876	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HARTFORD SCHRODERS INTERNATIONAL STOCK FUND	32.672.740	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HAWK ROCK FOUNDATION RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	19.765	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HC CAPITAL TRUST - THE ESG GROWTH PORTFOLIO	39.570	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HC CAPITAL TRUST- THE CATHOLIC SRI GROWTH PORTFOLIO	9.414	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HC CAPITAL TRUST- THE INSTITUTIONAL INTERNATIONAL EQUITY PORTFOL	899.216	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HC CAPITAL TRUST- THE INTERNATIONAL EQUITY PORTFOLIO	549.472	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HC RENTE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	126.475	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
HELVETIA I EUROPA	2.100.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HEXAVEST EUROPAC FUND HEXAVEST INC RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	14.966	F	F	C	C	C	C	F	F	C	C	C	C	C	C	F	C	F	F	C
HIGHSTREET GLOBAL EQUITY FUND	81.494	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HIGHSTREET INTERNATIONAL EQUITYFUND A	53.397	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HOBSON/LUCAS FAMILY FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	368.473	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HONG KONG EXPORT CREDIT INSURANCE CORPORATION RICHIEDENTE:CBHK SA HK EXPORT CR INS CORP MGMT HK LTD-HK EXP.CREDIT INS.CO	51.347	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HONG KONG SPECIAL ADMINISTRATIVE REGION GOVERNMENT EXCHANGE RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	2.125.503	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
HONG KONG SPECIAL ADMINISTRATIVE REGION GOVERNMENT EXCHANGE RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	13.971.016	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HONG KONG SPECIAL ADMINISTRATIVE REGION GOVERNMENT EXCHANGE RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	323.339	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HONG KONG SPECIAL ADMINISTRATIVE REGION GOVERNMENTEXCHANGE FUND	58.983	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HORIZON EPARGNE ACTIONS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	218.006	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HOSKING GLOBAL FUND PLC RICHIEDENTE:NT NT0 IEDP 15% TREATY DOCS CL	1.697.030	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HOSKING PARTNERS COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	111.563	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HOSKING PARTNERS EQUITY FUND LLC C/O CORPORATION SERVICE COMPANY RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	96.583	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HOSKING PARTNERS GLOBAL EQUITY TRUST RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	134.697	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HOSPITAL AUTHORITY PROVIDENT FUND SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	142.841	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HOSPITAL AUTHORITY PROVIDENT FUND SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	609.394	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HOSTPLUS POOLED SUPERANNUATION TRUST RICHIEDENTE:CBHK-HPL HP PST IFM IN GE-PT C	2.489.155	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO 1. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	97.257	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO 2. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	15.061	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO 3. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	113.884	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO 4. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	58.399	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO 5. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	61.490	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO 6. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	3.741	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 10. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	113.886	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 11. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	133.171	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 12. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	158.099	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 7. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	145.861	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 8. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	11.676	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 9. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	424	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TRUST NO 1 UAD 01/17/03. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	155.516	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TRUST NO 2 UAD 01/17/03. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	21.656	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TRUST NO 3 UAD 01/17/03. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	158.042	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HRW TRUST NO 4 UAD 01/17/03.. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	96.224	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC BANK SSB AUT EU SCREEN EX CONTROVERSIES CW INDEX EQ FND	9.834.650	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC EE ACTIONS RESPONSABLES_F	1.292.689	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC ETFS PLC - HSBC MSCI EUROPE CLIMATE PARIS ALIGNED UCITS ETF AGENTE:HSBC BANK PLC	31.377	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC ETFS PLC AGENTE:HSBC BANK PLC	1.356.282	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC ETFS PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:HSBC BANK PLC	42.227	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC EUROPE EQUITY INCOME	1.275.898	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC EUROPEAN INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	7.747.778	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC GLOBAL EQUITY FUND	115.264	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC GLOBAL FUNDS ICAV AGENTE:HSBC BANK PLC	12.185	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC GLOBAL INVESTMENT FUNDS AGENTE:HSBC BANK PLC	771.194	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC INDEX TRACKER INVESTMENT FUNDS ICVC AGENTE:HSBC BANK PLC	692.865	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC INSTITUTIONAL TRUST SERVICE (ASIA) LIMITED AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	64.994	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC INSTITUTIONAL TRUST SERVICES IRELAND LIMITED RE AGENTE:HSBC BANK PLC	2.331.697	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND	275.374	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC LIFE (INTERNATIONAL) LIMITED AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	642.989	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC MANAGED BALANCED FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	20.032	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC MANAGED GROWTH FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	31.820	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC POOLED INVESTMENT FUND -HSBC POOLED EUROPEAN EQUITY FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	291.927	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC RIF - SRI DYNAMIC	346.268	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC RIF SRI BALANCED	174.191	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
HSBC RIF- SRI MODERATE	233.008	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC SRI EUROLAND EQUITY	6.683.873	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC UCITS COMMON CONTRACTUAL FUND RICHIEDENTE:NT HSBC UCITS COMMON CONTRACTU	317.362	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HUBER CAPITAL INVESTMENTS, LLC AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	5.843	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
I L 2012 NONEXEMPT GRAT REMAINDER TR UAD 04/30/12 ROBERT LOVELACE & ALICIA MINANA TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	4.098	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
I2C ACTIONS	2.180.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IBM 401(K) PLUS PLAN TRUST	3.456.534	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IBM DIVERSIFIED GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:NT IBM DIVERSIFIED GLOBAL EQUI	262.680	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IBM PERSONAL PENSION PLAN TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	55.744	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IBM RETIREMENT PLAN	71.385	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ICARE	315.584	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IF IST - EUROPE INDEX SRI AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	433.489	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IF IST - GLOBE INDEX AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	582.154	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IF IST - GLOBE INDEX SRI AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	63.368	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IFM GLOBAL INDEXED EQUITIES FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	33.657	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILA - RAFIMF RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	85.959	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILA-LA WORLD ESG SCREENED FUND RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	247.155	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILLINOIS MUNICIPAL RETIREMENT FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	4.675.844	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILLINOIS MUNICIPAL RETIREMENT FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	947.752	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ILMARINEN MUTUAL PENSION INSURANCE CO	13.624.886	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IMCO GLOBAL PUBLIC EQUITY LP	50.311	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IMPACT ES ACTIONS EUROPE	33.028.602	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	C	F	C
IMPACT SHARES MSCI GLOBAL CLIMATE SELECT ETF	3.187	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IMPACT SHARES SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS GLOBAL EQUITY ETF	27.350	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IMPACTASSETS INC RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	62.102	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IMPERIAL INTERNATIONAL EQUITY POOL	206.833	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
INDEP`AM AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.219.361	F	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	F	F	F	F	C	C
INDEXIQ FACTORS SUSTAINABLE EMU EQUITY	58.796	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
INDEXIQ FACTORS SUSTAINABLE EUROPE EQUITY	1.194.795	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
INDIANA PUBLIC RETIREMENT SYSTEM	2.004.865	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INDO ALT INVEST - TWINS GROWTH	264.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INDOSUEZ ALLOCATION PEA	1.117.470	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INDOSUEZ EURO PATRIMOINE	4.477.627	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INDOSUEZ EURO RENDEMENT	810.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INDOSUEZ EUROPE VALUE	1.706.317	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ING DIRECT FONDO NARANJA CONSERVADOR FI	18.218	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ING DIRECT FONDO NARANJA DINAMICO FI	179.074	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ING DIRECT FONDO NARANJA EURO STOXX 50 FI	2.148.831	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ING DIRECT FONDO NARANJA MODERADO FI	126.265	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ING DIRECT SICAV AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	923.527	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ING DIRECT SICAV AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	378.973	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INKA AUSGLEICHSFONDS	55.928	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INKA PBEAKK	491.018	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INSTITUTIONAL RETIREMENT TRUST	613.307	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTE KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH FOR DC EUROLAND EQUITIES	2.028.210	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTE KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH FOR ENTSORGUNGSFONDS	3.189.272	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTE KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH FOR LHPRIVATRENTEAKTIEN	1.121.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTECH GLOBAL ALL COUNTRY ENHANCED INDEX FUND LLC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	78.026	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTECH INTERNATIONAL LARGE CAP CORE FUND LLC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	12.697	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTEL RETIREE MEDICAL PLAN TRUST	162.346	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTEL RETIREMENT PLANS COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	675.926	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL ALPHA TILTS FUND B (INTLTB) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	520.965	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL BANK FOR RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT	917.845	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL EQUITIES SECTOR TRUST	47.261	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
INTERNATIONAL EQUITY FUND LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	127.750	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL EXPATRIATE BENEFIT MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	75.046	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL FUNDAMENTAL VALUE FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	1.174.057	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND	523.908	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND	484.643	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND RETIRED STAFF BENEFITS INVESTMENT ACCOUNT RICHIEDENTE:NT IMF RET STAFF BENEFITS INV A/C	42.259	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND STAFF RETIREMENT PLAN RICHIEDENTE:NT INTERNATIONAL MONETARY FUND	174.412	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL TILTS MASTER PORTFOLIO OF MASTER INVESTMENT PORTFO	486.276	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGE GESELLSCHAFT MBH AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	13.117.795	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGE GESELLSCHAFT MBH AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	2.304.090	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
INTERNATIONALE KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH (INKA) AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	451.178	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH FOR NAEV WP	938.800	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INV SOLUTIONS FUNDS ICVC FUNDAMENTAL INDEX GLOBAL EQUITY FUND	2.911.529	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO ADVANTAGE INTERNATIONALFUND	16.661	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO EUROPEAN EQUITY INCOME FUND UK	6.703.612	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO EUROPEAN HIGH INCOME FUND UK	141.054	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO FTSE RAFI DEVELOPED MARKETS EX U S ETF	21.979	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO FTSE RAFI EMERGING MARKETS UCITS ETF	26.830	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO FUNDS	16.926.877	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO GLOBAL TARGETED INCOME FUND UK	7.990	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO GLOBAL TARGETED RETURNS FUND UK	118.743	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO GLOBAL TARGETED RETURNSFUND	1.679	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO INTERNATIONAL DEVELOPED DYNAMIC MULTIFACTOR ETF	101.428	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO MARKETS II PLC	970.148	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO MARKETS III PLC	25.361	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO MSCI WORLD SRI INDEX FUND	11.912	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
INVESCO MULTI SERIES FUNDS-INVESCO GLOBAL TARGETED RETURNS FUND	9.390	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO POOLED INVESTMENT FUND - EUROPE FUND RICHIEDENTE:CBHK SA BCT INVESCO PIF EF	586.845	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO POOLED INVESTMENT FUND - GLOBAL STRATEGIC EQUITY FUN INSTITUTIONAL CLIENTS GROUP SECURITIES AND FUND SERVICES RICHIEDENTE:CBHK-BCTCL ATO IPIF-GSE FUND	67.383	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO PUREBETA FTSE DEVELOPED EX NORTH AMERICA ETF	91.560	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO S AND P EUROPE 350 EQUAL WEIGHT INDEX ETF	2.972	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO S AND P INTERNATIONAL DEVELOPED MOMENTUM ETF	22.699	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN AL INVEST UDENLANDSKE AKTIER,ETISK AL INVEST UNDENLANDSKE AKTIER ETISK KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	401.821	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN BANKINVEST , GLOBALE AKTIERINDEKS KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	239.121	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN BANKINVEST ENGROS GLOBALE AKTIER AKK KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	80.494	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST EUROPA INDEKS BNP KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	188.995	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST EUROPA INDEKS KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	382.495	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST GLOBAL INDEKS - AKKUMULERENDE KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	137.318	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST GLOBAL INDEKS KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	568.072	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST INDEX EUROPE RESTRICTED - ACCUMULATING KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	760.152	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST INDEX GLOBAL AC RESTRICTED - ACCUMULATING KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	561.688	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT TACTICAL ASSET ALLOCATION - DANMARK AKKUMULERENDE KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	376.609	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT TACTICAL ASSET ALLOCATION EURO - ACCUMULATING KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	116.177	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT TACTICAL ASSET ALLOCATION NORGE - ACCUMULATING KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	19.989	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT TACTICAL ASSET ALLOCATION SVERIGE - ACCUMULATING KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	37.145	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN LAEGERNES INVEST LI AKTIER GLOBALE	136.628	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
INVESTERINGSFORENINGEN NORDEA INVEST ENGROS INTERNATIONALE AKTIER - ETISK TILVALG AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	104.968	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN NORDEA INVEST EUROPE ENHANCED KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	127.134	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN NORDEA INVEST GLOBALE AKTIER INDEKS KL AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	141.547	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN SPARINVEST INDEX DOW JONES SUSTAINABILITY WORLD KL	757.610	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN SPARINVEST INDEX EUROPA VALUE KL	427.242	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTITORI EIGHTY TWENTY AGENTE:BP2S MILAN	53.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTITORI EUROPA AGENTE:BP2S MILAN	70.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTITORI FLESSIBILE AGENTE:BP2S MILAN	150.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTITORI PIAZZA AFFARI AGENTE:BP2S MILAN	400.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IOWA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	1.871.928	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IOWA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	87.964	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IP ACTIONS EURO	312.787	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IPAC SPECIALIST INVESTMENT STRATEGIES - INTERNATIONAL SHARE STRATEGY NO.1 AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	375.198	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IPC MULTI-FACTOR INTERNATIONAL EQUITY	163.940	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IPROFILE INTERNATIONAL EQUITY PRIVATE POOL	1.832.277	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IQ 50 PERCENT HEDGED FTSE INTERNATIONAL ETF	267.412	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IQ 500 INTERNATIONAL ETF	131.341	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IQ CANDRIAM ESG INTERNATIONAL EQUITY ETF	285.427	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IRCEC BEAUMARCHAIS	684.414	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
IRISH LIFE ASSURANCE PLC RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	6.171.578	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IRISH LIFE ASSURANCE. RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	2.097.625	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES ALL-COUNTRY EQUITY INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	48.792	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE EURO STOXX 50 UCITS ETF (DE)	30.228.696	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI EAFE ETF	87.232.557	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI EAFE IMI INDEX ETF	2.677.424	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI EUROPE ETF	7.208.177	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI INTERNATIONALDEVELOPED MARKETS ETF	5.679.296	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
ISHARES CORE MSCI TOTAL INTERNATIONAL STOCK ETF	16.584.238	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES DOW JONES EUROZONE SUSTAINABILITY SCREENED UCITS ETF DE	1.399.363	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES EDGE MSCI INTL MOMENTUMFACTOR ETF	1.250.315	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES EDGE MSCI INTL VALUE FACTOR ETF	2.396.259	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES ESG AWARE MSCI EAFE ETF	12.002.934	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES ESG MSCI EAFE LEADERS INDEX ETF	9.284	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES EURO STOXX BANKS 3015 UCITS ETF (DE)	74.328.598	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES EURO STOXX UCITS ETF (DE)	7.425.442	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES EUROPE ETF	3.166.106	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES GLOBAL FINANCIALS ETF	2.353.861	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES II PUBLIC LIMITED COMPANY	77.282.495	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES III PUBLIC LIMITED COMPANY	23.044.109	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES INTERNATIONAL FUNDAMENTAL INDEX ETF	181.981	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES IV PUBLIC LIMITED COMPANY	46.670.255	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI ACWI ETF	4.497.387	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI ACWI EX U.S. ETF	2.895.480	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI ACWI LOW CARBON TARGET ETF	440.496	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EAFE ETF	54.418.549	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EAFE INTERNATIONALINDEX FUND	8.546.015	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EAFE VALUE ETF	30.727.877	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EUROPE FINANCIALS ETF	14.088.687	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EUROPE IMI INDEX ETF	379.091	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EUROZONE ETF	19.304.644	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI INTL SIZE FACTOR ETF	3.920	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI ITALY ETF	15.119.673	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI KOKUSAI ETF	56.511	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI WORLD ETF	577.869	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES PUBLIC LIMITED COMPANY	4.545.233	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES STOXX EUROPE 50 UCITS ETF (DE)	404.123	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
ISHARES STOXX EUROPE 600 BANKS UCITS ETF DE	23.744.032	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES STOXX EUROPE 600 UCITS ETF (DE)	11.823.410	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES STOXX EUROPE LARGE 200 UCITS ETF (DE)	187.252	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES V PUBLIC LIMITED COMPANY	2.107.595	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES VI PUBLIC LIMITED COMPANY	5.811.085	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES VII PLC	49.867.241	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES WHOLESALE INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.446.721	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES WHOLESALE SCREENED INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	120.416	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES WORLD EX SWITZERLAND EQUITY INDEX FUND II (CH)	189.591	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES WORLD EX SWITZERLAND ESG EQUITY INDEX FUND (CH)	356.303	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IVY PROSHARES MSCI ACWI INDEX FUND	8.951	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
J O HAMBRO CAPITAL MANAGEMENT UMBRELLA FUND PUBLIC LIMITED C RICHIEDENTE:RBC JO HAMBRO CAPITAL MANAGEMENT	218.047	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JAMES & AUNE NELSON FDN SUB ACCOUNT RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	8.133	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JAMES B PICK REVOCABLE TRUST UAD 09/22/00 JAMES B PICK TTEE RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	4.727	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JAMES B. HAWKES	97.260	F	F	F	A	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JANUS HENDERSON CAPITAL FUNDS PLC AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	167.374	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JANUS HENDERSON INSTITUTIONAL EUROPEAN INDEX OPPORTUNITIES FUND AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	107.390	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JCW 1987 ARTICLE II DESC TRUST FBO JMW DTD 1/1/2012 RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	6.835	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JCW 1987 ARTICLE II DESC TRUST FBOAAP C/O WALTON ENTERPRISES LLC RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	6.232	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JCW 1987 ARTICLE II DESC TRUST FBOSLW RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	6.072	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JCW 1987 ARTICLE II DESC TRUST FBOTLW RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	7.918	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JGC TRUST UAD 07/15/02 JEFFREY G CRAWFORD TTE RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	6.577	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JNL INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.452.195	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JNL/BLACKROCK ADVANTAGE INTERNATIONAL FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	123.805	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
JNL/BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	4.199.972	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JNL/DFA INTERNATIONAL CORE EQUITY FUND	66.634	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JNL/JPMORGAN GLOBAL ALLOCATION FUND	39.147	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JNL/MELLON MSCI WORLD INDEX FUND	115.712	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JNL/TROWE PRICE BALANCED FUND	145.921	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN & MARCIA GOLDMAN FDN INTL RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	42.175	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN DEERE PENSION TRUST	1	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK FUNDS II INTERNATIONAL STRATEGIC EQUITY ALLOCATION FUND RICHIEDENTE:CBNY-JHF II INTL SEA FD	3.918.767	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK LIFE AND HEALTH INSURANCE COMPANY	923.106	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK MULTIFACTOR DEVELOPED INTERNATIONAL ETF	383.737	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK TRUST COMPANY COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	65.795	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK VARIABLE INSURANCE TRUST INTERNATIONAL EQUITY INDEX TRUST. RICHIEDENTE:CBNY-JHVIT INTL EQUITY INDEX TR	593.427	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK VARIABLE INSURANCETRUST STRAT EQ ALLOCATION TRUST	2.675.683	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHNSON AND JOHNSON PENSION + SAVINGS PLANS MASTER TRUST	2.218.224	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOSHUA GREEN CORPORATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	42.803	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JPM MULTI INCOME FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	2.715.085	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN ACCESS BALANCED FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	17.732	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN ACCESS GROWTH FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	22.608	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN EUROPE STRATEGIC DIVIDEND FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	72.390	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN MULTI BALANCED FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	108.987	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JSS INVESTMENTFONDS - JSS SUSTAINABLE EQUITY - EUROPE RICHIEDENTE:RBC JSS INVESTMENTFONDS	277.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JTW TRUST NO. 1 UAD 9/19/02. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	41.902	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JTW TRUST NO. 2 UAD 9/19/02. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	99.549	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JTW TRUST NO. 3 UAD 9/19/02. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	64.470	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JTW TRUST NO. 4 UAD 9/19/02. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	79.416	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JTW TRUST NO. 5 UAD 9/19/02. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	44.317	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JUPITER EUROPEAN INCOME FUND. RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	273.188	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
JUPITER FINANCIAL OPPORTUNITIES FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	3.044.544	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JUPITER GLOBAL FINANCIAL INNOVATION FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	134.803	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
K INVESTMENTS SH LIMITED. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	1.471.069	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAD INTERNATIONAL LLC	4.847	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAIROS CERERE RICHIEDENTE:BP2S MILAN	88.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-
KAIROS INTERNATIONAL SICAV EUROPA ESG	554.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-
KAIROS INTERNATIONAL SICAV ITALIA	4.000.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-
KAIROS INTERNATIONAL SICAV ITALIA PIR	900.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-
KAIROS INTERNATIONAL SICAV PATRIOT	42.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-
KAISER FOUNDATION HOSPITALS	415.792	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAISER PERMANENTE GROUP TRUST	676.443	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KALYANI SICAV, S.A.	100.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAMES CAPITAL INVESTMENT COMPANY IRELAND PLC RICHIEDENTE:CBLDN-AEGON CIC IRL PLC	414.161	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN DANSKE INVEST INSTITUTIONAL AFDELING DANICA LINK - INDEKS GLOBALE AKTIER AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	165.246	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN EMD INVEST GLOBALE AKTIER III	214.742	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN EMD INVEST VERDENSINDEKS	852.698	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN INVESTIN PRO GLOBAL EQUITIES I	1.957.825	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN INVESTIN PRO VELLIV WORLD EQUITY INDEX CO NYKREDIT PORTEFOLJE ADMINISTRATION AS	1.828.244	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN LAEGERNES INVEST KLI AKTIER GLOBALE INDENYKREDIT PORTEFOELJE ADMINISTRATION AS	505.251	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN MP INVEST GLOBALE AKTIER IV	131.450	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN PENSAM INVEST, PSI 3 GLOBALE AKTIER 3 AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	909.272	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KOKUSAI EQUITY INDEX FUND, A S	543.549	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KOMMUNAL LANDSPENSJONSKASSE GJENSIDIG FORSIKRINGSSELSKAP RICHIEDENTE:NT GS1 15% TREATY ACCOUNT LEND	1.304.873	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KOOKMIN BANK ACTING AS TRUSTEE OF KIM PRIVATE PRIME EUROPE EQUITY MASTER INVESTMENT TRUST 1	343.330	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
KOOKMIN BANK ACTING AS TRUSTEE OF NH AMUNDI PRIVATE SECURITIES INVESTMENT TRUST D7 EQUITY BALANCED DERIVATIVES	14.687	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KOSTO 12 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	301.246	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KREGG AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	2.440.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KUTXABANK GESTION SGIIC, S.A.	8.423.207	C	F	F	-	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KUTXABANK PENSIONES S.A. SGFP	1.262.515	C	F	F	-	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
L.S DYNAMIQUE ET SOLIDAIRE	30.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LA FRANCAISE INFLECTION POINT ACTIONS EURO AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	807.410	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LA FRANCAISE LUX - INFLECTION POINT CARBON IMPACT EURO AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	224.777	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LABEL EUROPE ACTIONS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	2.975.771	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAKE AVENUE INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	644.346	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LANSDOWNE MASTER ICAV-LANSDOWNE EUROPEAN LONG ONLY MASTER FU RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	1.730.900	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LANSDOWNE PRINCAY MASTER FUND LTD RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	3.200.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAPOP AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	50.846	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LATVIJAS BANKA RICHIEDENTE:CITIBANK NA LONDON SA LATVIJAS BANKA	236.172	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAUDUS INTERNATIONAL MARKETMASTERS FUND	3.621.700	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAWRENCE LIVERMORE NATIONAL SECURITY LLC AND TRIAD NATIONAL SECURITY LLC DEFINED BENEFIT PLAN GROUP TRUST	23.171	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAZARD GLOBAL INVESTMENT FUNDS PUBLIC LIMITED COMPANY	2.735	F	F	C	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LBPAM ACTIONS ISR EUROMONDE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.103.448	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM IRC ACTIONS EURO MIN VAR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	238.567	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM IRC ACTIONS ISR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.990.167	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS 80	964.095	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS EURO	5.689.921	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS EURO LARGE CAP AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.237.650	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS EURO MIN VOL	33.746	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS EUROPE 50	718.357	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS EUROPE MONDE	783.476	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS FOCUS EURO	4.124.862	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
LBPAM ISR ACTIONS MONDE	766.663	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS VALUE EURO AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	8.571.960	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM ISR AVENIR EURO AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	100.731	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM ISR STRATEGIE PEA 1	159.886	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM ISR STRATEGIE PEA 2	209.935	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM RESPONSABLE ACTIONS EURO	1.772.586	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LBPAM VOIE LACTEE	197.530	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
LCL ACTIONS EURO CORE+	273.949	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LCL ACTIONS MONDE HORS EUROPE EURO	647.218	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LCL COMPENSATION CARBONE ACTIO	1.488.620	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LCL COMPENSATION CARBONE MULTI	419.093	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LCL DYNAMIQUE ESG	92.217	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LCL EQUILIBRE ESG	105.664	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME RICHIEDENTE:NT LEGAL AND GENERAL AUTHORISE	2.083.953	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL DEVELOPED MULTI-FACTOR SL FUND LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	133.494	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL FUTURE WORLD CLIMATE CHANGE EQUITY FACTORS I RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	30.921	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL FUTURE WORLD ESG DEVELOPED INDEX FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	554.682	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL FUTURE WORLD ESG EUROPE EX UK INDEX FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS TREATY/NON TREAT TAX	102.765	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL GLOBAL DEVELOPED EQUITY INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	6.933	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL ICAV. RICHIEDENTE:NT NT0 IEDU UCITS 15 PCT TREAT	276.778	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL MSCI EAFE FUND LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	1.396.752	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL MSCI EAFE SL FUND LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	1.216.576	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL MSCI WORLD SOCIALLY RESPONSIBLE INVESTMENT (RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	564.647	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
LEGAL AND GENERAL ASSURANCE (PENSIONS MANAGEMENT) LTD PMC FTSE TPI GLOBAL (EX FOSSIL FUELS) EQUITY INDEX FUND RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	195.612	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL ASSURANCE PENSIONS MANAGEMENT LIMITED RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	65.244.660	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL ASSURANCE SOCIETY LIMITED RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	12.402	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL CCF RICHIEDENTE:NT LEGAL AND GENERAL CCF	1.217.184	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL COLLECTIVE INVESTMENT TRUST. RICHIEDENTE:CBNY-L&G COLLECTIVE INVEST TRUST	3.047.142	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL EUROPEAN INDEX TRUST RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	8.976.970	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL GLOBAL EQUITY INDEX FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	61.706	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL INTERNATIONAL INDEX TRUST RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	1.057.057	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL UCITS ETF PLC	653.892	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
LEGG MASON GLOBAL FUNDS PLC LEGG MASON CLEARBRIDGE GLOBAL G	69.669	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEHMAN-STAMM FAMILY PARTNERS LLC LEHMAN-STAMM FAMILY PARTNERS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	8.158	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEQUITE SA	324.542	F	F	A	1	F	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LESAFFRE EQUILIBRE RESPONSABLE AND SOLIDAIRE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	287.112	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LETKO BROSSEAU EAFE EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	62.500	F	F	F	C	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEXMARK DYNAMIQUE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	23.605	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LF ODEY CONTINENTAL EUROPEAN FUND	3.311.696	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LF WALES PENSION PARTNERSHIP (WALES PP) ASSET POOLING ACS UMBRELLA RICHIEDENTE:NT NTC-LF WALES PENSION PTNRSH	7.220.566	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LGIASUPER RICHIEDENTE:CBNY-LGRGEP NAB ACF LGIASUPER	845.208	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LGPS CENTRAL AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME.. RICHIEDENTE:NT NTC-LGPS CENTRAL AUTHORISED	8.354.555	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LGT SELECT FUNDS - LGT SELECT EQUITY GLOBAL RICHIEDENTE:RBC LGT SELECT FUNDS	1.029.191	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LGT SELECT FUNDS RICHIEDENTE:RBC LGT SELECT FUNDS	14.585	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LHCO-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	400.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
LIF-LYXOR MSCI EMU ESG (DR) UC	2.097.216	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LIMACTIF AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	121.812	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LISA & DOUGLAS GOLDMAN FUND RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	36.278	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LMDG ACTIONS RENDEMENT EURO	490.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LO FUNDS - ALL ROADS	487.750	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LO FUNDS - ALL ROADS CONSERVATIVE	33.015	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LO FUNDS - ALL ROADS GROWTH	189.272	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOCKHEED MARTIN CORPORATION DEFINED CONTRIBUTION PLANS MASTER TR	750.492	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOCKHEED MARTIN CORPORATION MASTER RETIREMENT TRUST.. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	1.554.856	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOF TARGETNETZERO EUROPE EQUITY	43.610	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOP MONT VENTOUX	202.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOP TRONCONES INVESTMENTS	110.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LORD MAYOR`S CHARITABLE FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	14.228	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LORENTZ POCKET CROISSANC AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	52.188	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOS ANGELES CITY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	867.956	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOS ANGELES COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATI	4.673.077	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOUISIANA STATE EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	38.812	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LTW INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	1.380.958	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LUIS A. GUZMAN REVOCABLE TRUST UAD 09/08/15 LUIS A GUZMAN & EDNA TRUJILLO TTEES AMD 11/11/21 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	13.323	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LUNA LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	12.771	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LUX IM BLACKROCK GLOBAL EQUITY DIVIDEND	106.010	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LUXCELLENCE-HELVETIA EUROP EQUITY	300.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LV. CHALLENGE	381.201	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LVIP BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FUND	955.990	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LVIP DIMENSIONAL INTERNATIONAL CORE EQUITY FUND	201.890	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LVIP SSGA INTERNATIONAL INDEX FUND	2.851.960	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LVUI EQUITY EUROPE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.240.412	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
LVUI EQUITY WORLD EX EUROPE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	69.690	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYX IND FD-LYXOR CORE EURO STO	1.873.243	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYX IND FD-LYXOR CORE STOXX EU	9.104.767	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYXINDEX FUND - LYXOR MSCI EMU	2.407.071	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYXOR CORE MSCI WORLD (DR) UCI	542.989	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYXOR EURO STOXX 50 (DR) UCITS	20.745.990	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYXOR FTSE MIB UCITS ETF	20.240.549	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYXOR MSCI EUROPE ESG LEADERS	4.800.466	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LYXOR MSCI EUROPE UCITS ETF	1.443.743	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
M & G SECURITIES LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	766.615	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
M INTERNATIONAL EQUITY FUND	88.627	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
M&G (LUX) INVESTMENT FUNDS 1	2.101.431	F	F	F	1	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
M+G INVESTMENT FUNDS (4) - M+G SUSTAINABLE MULTI ASSET CAUTIOUSFUND	21.576	F	F	F	1	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
M-L INTERNATIONAL INVESTMENT FUND RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT CLIE	422.279	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MACKENZIE INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF	336.814	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MACKENZIE MAX DIVERSIFICATION ALL WORLD DEVELOPED IND ETF	94.247	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MACQUARIE INTERNATIONAL EQUITIES FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	293.913	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MACQUARIE MULTI-FACTOR FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	437.335	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	478	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAIF ACTIONS CLIMAT AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.081.278	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAIN I - UNIVERSAL - FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	344.467	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAIN VI-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	34.869	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MALACHITE 35 TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	58.722	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAM EUROPA SELECT	100.000	F	F	F	1	F	F	F	C	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAM HUMAN VALUES	90.000	F	F	F	1	F	F	F	C	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAN AHL DIVERSIFIED MARKETS EU BEUR- WORLD TRADE CENTER RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	573	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAN FUNDS PLC MAN GLG EUROPEAN INCOME OPPORTUNITIES	900.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAN FUNDS VIII ICAV-MAN AHL DIVERSIFIED. RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	3.863	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
MAN FUNDS XII SPC-MAN 1783 I SP C/O MAPLES SECRETARIES (CAYMAN) LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	3.236	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAN GLG EUROPEAN ALPHA INCOME FUND	210.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAN GLG EUROPEAN EQUITY ALTERNATIVE	43.516	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAN INSIGHT LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	993	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAN NUMERIC ALTERNATIVE RISK PREMIA EQUITIES C/O NUMERIC INVESTORS LLC RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL LIMITED	2.632.100	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAN NUMERIC ALTERNATIVE RISK PREMIA QUALITY C/O MAPLES CORPORATE SERVICES LIMITED. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	29.677	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAN NUMERIC DIVERSIFIED RISK PREMIA PROGRESSIVE MAN NUMERIC DIVERSIFIED RISK P REMIA PROGRESSIVE RICHIEDENTE:JP MORGAN SECURITIES LTD	55.992	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAN NUMERIC EXPLORER MAPLES CORPORATE SERVICES LIMITED	8.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAN NUMERIC INTERNATIONAL ALPHA (US) LP RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP	119.300	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MANAGED INVESTMENT FUNDS ICVCINTERNATIONAL EQUITY TRACKER FUND	56.609	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MANAGED PENSION FUNDS LIMITED	3.726.504	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MANAGEMENT BOARD PUBLIC SERVICE PENSION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	43.699	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MANULIFE EAFE EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	685.320	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MANULIFE INVESTMENT MANAGEMENT INTERNATIONAL EQUITY INDEX POOLED FUND	621.089	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MANULIFE MULTIFACTOR DEVELOPED INTERNATIONAL INDEX ETF	315.783	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MANVILLE PERSONAL INJURY SETTLEMENT TRUST	75.884	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAPFRE AM AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	715.393	F	F	F	A	F	F	A	A	A	A	A	A	A	F	F	F	F	F	F
MAPFRE INVERSION SOCIEDAD DE VALORES SA AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH	7.481.816	F	F	F	A	F	F	A	A	A	A	A	A	A	F	F	F	F	F	F
MAPLE-BROWN ABBOTT INTERNATIONAL EQUITY TRUST RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	7.956	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARANIC II LLC	6.706	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARATHON UCITS FUNDS RIVERSIDE	507.182	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARIGOLD TACTICAL STRATEGIES LTD	563.742	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARITIME AND PORT AUTHORITY OF SINGAPORE AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	11.055	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
MARK DALZELL REV. LIVING TRUST UAD 06/16/95 MARK H DALZELL TTEE RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	10.313	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARSH & MCLENNAN MASTER RETIREMENT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	1.174.569	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARSHALL WACE INVESTMENT STRATEGIES-EUREKA FUND C/O MARSHALL WACE IRELAND LTD RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	17.183.924	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARSHALL WACE INVESTMENT STRATEGIES-EUROPA FUND RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	630.705	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARSHALL WACE INVESTMENT STRATEGIES-EUROPA LONG-ONLY FUND RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	978.850	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARSHALL WACE INVESTMENT STRATEGIES-TOPS INTERNATIONAL EQUITIES FUND RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	182.918	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARSHALL WACE INVESTMENT STRATEGIES-TOPS WORLD EX-US FUND RICHIEDENTE:MORGAN ST & CO. INTL PLC SA IPB	682.896	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARSHFILED CLINIC SALARY REDUCTION PLAN	920.365	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARYLAND STATE RETIREMENT PENSION SYSTEM	6.339.870	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASSMUTUAL SELECT BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FUND	96.578	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASSMUTUAL SELECT OVERSEAS FUND	4.323.305	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASSMUTUAL SELECT T ROWE PRICE INTERNATIONAL EQUITY FUND	590.433	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD. RE: AXA ROSENBERG EUROPEAN EQUITY MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	62.939	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST FOR SIEMENS ENERGY, INC. SAVINGS PLAN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	530.095	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST FOR SIEMENS PENSION PLANS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	99.384	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST FOR SIEMENS SAVINGS PLANS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.349.339	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST FOR THE SIEMENS MEDICAL SOLUTIONS USA INC. SAVINGS PLANS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	931.152	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTERFONDS BANTHUS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	260.581	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
MATB MSCI KOKUSAI INDEX MOTHER FUND	285.593	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MATT J. WOLLMAN REV TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	5.328	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAZZAIA IVAN RICHIEDENTE:UBS AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT	11.650	F	A	C	A	A	A	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
MCF PARTNERSHIP L.P. RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	7.844	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MD INTERNATIONAL GROWTH FUND	31.706	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MD INTERNATIONAL VALUE FUND	56.896	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d’esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all’annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
MDP-TOBAM MAX DIVERS WRLD EQ PROT FD	42.906	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MDPIM INTERNATIONAL EQUITY INDEX POOL	837.301	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MDPIM INTERNATIONAL EQUITY POOL	710.886	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDICAL ASSURANCE SOCIETY NEW ZEALAND LIMITED RICHIEDENTE:CBHK-JBWN-MEDA SOC NZ LTD-CGE	326.475	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDIOBANCA SGR SPA - MEDIOBANCA ESG EUROPEAN EQUITY	396.700	-	-	F	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MEDIOLANUM BEST BRANDS - GLOBAL DEMOGRAPHIC OPPORTUNITIES RICHIEDENTE:RBC CHALLENGE FUNDS	3.105.169	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM BEST BRANDS - MEDIOLANUM MORGAN STANLEY GLOBAL SE RICHIEDENTE:RBC MEDIOLANUM BEST BRANDS	1.146.852	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM GESTIONE FONDI SPA-FLESSIBILE FUTURO ITALIA	23.000.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM GESTIONE FONDI SPA-FLESSIBILE SVILUPPO ITALIA	2.000.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM VITA SPA	4.690.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEMORIAL HERMANN FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	56.997	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEMORIAL HERMANN HEALTH SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	854.483	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEMORIAL HERMANN PENSION PLAN AND TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	125.114	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER DIVERSIFIED ALTERNATIVES FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT LENDING	301.241	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
MERCER GE INTERNATIONAL EQUITY FUND	217.678	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER NONUS CORE EQUITY FUND	2.398.684	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER PASSIVE SUSTAINABLE INTERNATIONAL SHARES FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY/NON TREATY TAX C	134.581	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
MERCER PRIVATE WEALTH INTERNATIONAL FOCUSED EQUITY POOL RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	45.319	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER QIF CCF	3.113.843	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER QIF CCF	360.404	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER QIF CCF	4.689.603	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
MERCER QIF CCF	1.270.737	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERCER UCITS COMMON CONTRACTUALFUND	1.425.849	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
MERCER UNHEDGED OVERSEAS SHARES TRUST AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	315.672	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
MERCK AND CO INC MASTER RETIREMENT TRUST	3.061.853	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
MERCY INVESTMENT SERVICES INC RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	104.467	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
METIS EQUITY TRUST. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	2.365	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
METROPOLE EURO SRI	2.213.706	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
METROPOLE SELECTION	6.591.391	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
METROPOLITAN LIFE INSURANCE COMPANY	793.711	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
METROPOLITAN-RENTASTRO SUSTAINABLE GROWTH AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	2.792.166	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
METZLER ASSET MANAGEMENT GMBH FOR MIFONDS 415	428.550	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
MF INTERNATIONAL FUND LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	30.621	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MFS HERITAGE TRUST COMPANY COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	13.711.291	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MFS INSTITUTIONAL INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	57.618.522	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MFS INTERNATIONAL EQUITY FUND	3.188.850	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MFS INTERNATIONAL EQUITY FUND II	7.173.827	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MFS MERIDIAN FUNDS	135.422	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MG INVESTMENT FUNDS (1) MG EUROPEAN INDEX TRACKER FUND	233.912	F	F	F	1	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MG INVESTMENT FUNDS (11) MG EPISODE INCOME FUND	1.184.075	F	F	F	1	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MG INVESTMENT FUNDS (4) MG SUSTAINABLE MULTI ASSET FUND	68.221	F	F	F	1	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MG INVESTMENT FUNDS (4) MG SUSTAINABLE MULTI ASSET GROWTH FUND	74.962	F	F	F	1	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MG SUSTAINABLE MULTI ASSET BALANCED FUND	75.317	F	F	F	1	F	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MGEN ACTION	1.003.084	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MGI FUNDS PLC	1.001.871	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MGI FUNDS PLC	184.057	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MGTS AFH DA EUROPEAN EQUITY FUND	329.967	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MI FONDS K12	211.940	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
MICHELET TUNNEL	165.299	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MICHELIN NORTH AMERICA INC. MASTER RETIREMENT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	166.728	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MICHELLE LUND REV TRUST	11.845	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MICHIGAN CATHOLIC CONFERENCE MASTER PENSION TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	49.298	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
MICHIGAN CATHOLIC CONFERENCE RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	24.036	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MICROSOFT CORPORATION SAVINGS PLUS 401(K) PLAN	289.488	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MIDDLETOWN WORKS HOURLY AND SALARIED UNION	57.308	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MIGROS BANK (LUX) FONDS 30 RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	30.909	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MIGROS BANK (LUX) FONDS 40 (EUR) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	49.366	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MIGROS BANK (LUX) FONDS 50 RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	54.083	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MIGROS BANK (LUX) FONDS INTERSTOCK RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	42.047	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MINE SUPERANNUATION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	610.506	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MINEWORKERS PENSION SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 UK RESIDENTS ACCOUNT LE	2.509.353	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MINISTRY OF DEFENSE PENSION FUND OF THE SULTANATE OF OMAN	300.846	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MINISTRY OF DEFENSE PENSION FUND OF THE SULTANATE OF OMAN	89.193	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MINISTRY OF DEFENSE PENSION FUND OF THE SULTANATE OF OMAN	116.584	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MINISTRY OF ECONOMY AND FINANCE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	61.393	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MIROVA EURO SUSTAINABLE EQUITY	14.341.870	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	C	F	C
MIROVA EUROPE CARBON NEUTRAL EQUITY FUND	213.227	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	C	F	C
MIROVA EUROPE SUSTAINABLE ECONOMY FUND	563.290	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	C	F	C
MIROVA EUROPE SUSTAINABLE EQUITY	3.881.084	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	C	F	C
MISSOURI EDUCATION PENSION TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	5.494.949	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MJP INTERNATIONAL FUND LLC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.519	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MLC INVESTMENTS, MLC LIMITED RICHIEDENTE:CBNY-M1ARR6 NAB ACF MLC WMP GL	800.436	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MLC INVESTMENTS, MLC LIMITED RICHIEDENTE:CBNY-M1ARR6 NAB ACF MLC WMP GL	501.067	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MLC INVESTMENTS, MLC LIMITED RICHIEDENTE:CBNY-M1ARR6 NAB ACF MLC WMP GL	3.751.619	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MLC INVESTMENTS, MLC LIMITED RICHIEDENTE:CBNY-M1ARR6 NAB ACF MLC WMP GL	4.025.695	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MLPFAND S CUSTFPO	1.999	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MM MSCI EAFE INTERNATIONAL INDEX FUND	126.154	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MML INTERNATIONAL EQUITY FUND	1.881.247	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
MOMENTUM GLOBAL FUNDS AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	140.800	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MONETARY AUTHORITY OF SINGAPORE	506.844	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MONGELAS	660.983	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
MONTBER LIMITED RICHIEDENTE:NT GU0 NON TREATY ACCOUNT CLIE	1.375.546	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MONTGOMERY COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	22.550	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY DEFINED CONTRIBUTION MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	1.680.192	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY FUNDS (UK) - GLOBAL BALANCED INCOME FUND	1.400	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY FUNDS (UK) - GLOBAL BALANCED SUSTAINABLE FUND	5.068	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY INSTITUTIONAL FUND TRUST - GLOBAL STRATEGIST PORTFOLIO	363.923	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY INVESTMENT FUNDS AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	40.435	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY PATHWAY FUNDS -	1.489.375	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY VARIABLE INSURANCE F UND, INC. GLOBAL STRATEGI ST PORTFOLIO	69.336	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MORNINGSTAR GLOBAL INCOME FUND A SERIES OF MORNINGSTAR FUNDS RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	34.316	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MORNINGSTAR INTERNATIONAL EQUITY FUND A SERIES OF MORNINGSTA RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	3.874.100	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MORNINGSTAR UNCONSTRAINED ALLOCATION FUND A SERIES OF MORNINGSTAR FUNDS TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	55.229	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MOTABILITY AS SOLE TRUSTEE OF THE MOTABILITY ENDOWMENT TRUST	161.741	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MOTHER CABRINI HEALTH FOUNDATION INC	80.592	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MSCI ACWI EX-FOSSIL FUELS ESG FOCUS INDEX FUND B (MSXFFESGB) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	644.479	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MSCI ACWI EX-U.S. IMI INDEX FUND B2 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	851.704	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MSCI EMU IMI INDEX FUND B (EMUIMIB) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	10.248	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MSCI EQUITY INDEX FUND B - ITALY (MSITB) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	7.399.683	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MSCI EUROPE EQUITY INDEX FUND B (EUROSECB) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.784.113	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MTAA SUPERANNUATION FUND RICHIEDENTE:CBNY-MTHSBC NAB ACF MTAA SUPER FD	578.302	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MTR CORPORATION LIMITED RETIREMENT SCHEME AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	296.658	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MU LUX - LYXOR EURO STOXX BANK	57.046.162	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d’esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all’annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
MUDDY PAWS LP RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	12.307	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUGUET VENTURES LLC RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	16.644	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUL- LYX FTSE IT ALL CAP PIR 2	319.662	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUL-LYX NET ZERO 2050 SP EUROP	270.934	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUL-LYX NET ZERO 50 SP EUROZ C	9.878.064	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUL-LYXOR MSCI EMU ESG LEADERS	221.320	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUL-LYXOR MSCI WORLD CLIMATE C	64.057	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUL-LYXOR MSCI WORLD ESG LEADE	395.167	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTI SOLUTIONS - PICTET MULTI ASSET OPPORTUNITIES AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	79.940	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTI STYLE MULTI MANAGER FUNDSPLC	28.227	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTI UNITS LUX-LYXOR CORE MSC	1.116.806	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTI-MANAGER INTERNATIONAL EQUITY STRATEGIES FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	808.804	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTICOOPERATION SICAV	107.205	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTIFLEX SICAV	951.980	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MULTIPAR ACTIONS EURO BAS CARBONE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	174.010	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUNICIPAL EMPLOYEES` ANNUITY AND BENEFIT FUND OF CHICAGO RICHIEDENTE:NT MUNICIPAL EMPLOYEES` ANNUIT	25.243	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MUZZY FAMILY TRUST UAD 01/10/89 P MUZZY ET AL TTEES AMD 02/11/10 MZ PARTNERS RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	11.983	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MWIS WORLD TOPS LO ESG FUND AC AGENTE:MERRILL LYN INT LTD	22.579	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MYRIA ACTIONS DURABLES EUROPE	328.527	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
N 1 RENDEMENT EQUILIBRE	50.186	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NAHMIAS FAMILY TRUST UAD 08/13/07 EDWARD B NAHMIAS & DEENA NAHMIAS TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	11.960	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NANCY S MUELLER REVOCABLE TRUST UAD 12/10/81 NANCY S MUELLER TTEE AMD 11/06/12 (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	11.740	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIO FONDS COLLINES INVESTISSEMENT N1 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	11.227.249	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIO FONDS COLLINES INVESTISSEMENT N3 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	7.235.628	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIO FONDS EUCLIDE	4.581.588	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIO FONDS GALILEE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	562.278	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
NATIO-FONDS ATHENES INVESTISSEMENT N 5 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	4.160.322	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIO-FONDS MONACO REVENUS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	99.713	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL BANK FINANCIAL INC	48.185	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SEC FUND RICHIEDENTE:CITIBANK NA HONG KONG SA SSF-ACE-CF92	231.867	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURITY FUND PRC RICHIEDENTE:NT NT0 CHINA MALAYSIAN SINGAPO	1.922.736	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURITY FUND PRC RICHIEDENTE:NT NT0 CHINA MALAYSIAN SINGAPO	15.503	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURITY FUND PRC RICHIEDENTE:NT NT0 CHINA MALAYSIAN SINGAPO	2.140.352	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURITY FUND PRC RICHIEDENTE:NT NT0 CHINA MALAYSIAN SINGAPO	1.098.347	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURITY FUND. RICHIEDENTE:CBHK-SSF-EUE-CF83	2.930.520	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL ELEVATOR INDUSTRY PENSION PLAN	1	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	A	F	A	F	F	F
NATIONAL EMPLOYMENT SAVINGS TRUST	3.190.570	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL FARMERS UNION MUTUAL INSURANCE SOCIETY LIMITED RETIREMENT BENEFITS SCHEME AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	58.718	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL PENSION INSURANCE FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	54.683	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL RAILROAD RETIREMENT INVESTMENT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	2.539.664	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL TREASURY MANAGEMENT AGCY	746.658	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONWIDE INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.249.709	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIXIS OAKMARK INTERNATIONAL FUND	6.132.200	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATWEST ST JAMES`S PLACE GLOBALEQUITY UNIT TRUST	4.528.581	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATWEST ST JAMES`S PLACE GLOBALEQUITY UNIT TRUST	2.575.799	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATWEST ST JAMES`S PLACE MANAGED GROWTH UNIT TRUST	18.299.840	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATWEST TDS DEP BNYM RM GLO EQ FUND	112.841	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATWEST TRUSTEE AND DEPOSITARY SERVICES LIMITED AS TRUSTEE O RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	63.822	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATWEST TRUSTEE AND DEPOSITARY SERVICES LIMITED AS TRUSTEE OF ST JAMES`S PLACE GLOBAL ABSOLUTE	229.895	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATWEST TRUSTEE AND DEPOSITARY SERVICES LIMITED AS TRUSTEE OF ST. JAMES`S PLACE STRATEGIC MANAGE	505.935	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d’esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all’annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
NB BRETON HILL MULTI-STYLE PREMIA MASTER FUND LP C/O WALKERS CORPORATE LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	55.666	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NBIMC EAFE EQUITY INDEX FUND. RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	373.460	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEBRASKA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEMS	1.585.539	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEMOURS FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	15.883	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NESTLE FRANCE EQUILIBRE	81.810	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEUBERGER BERMAN INVESTMENT FUNDS PLC AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	3.084	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEUFLIZE EURO ACTIONS DURABLE	850.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEUFLIZE VIE OPPORTUNITES	1.392.075	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
NEW AIRWAYS PENSION SCHEME	2.535.948	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEW HAMPSHIRE RETIREMENT SYSTEM	2.777.139	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEW OAK NOMINEES LIMITED RICHIEDENTE:NT GU0 NON TREATY ACCOUNT CLIE	34.485	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEW SHIPS INC PENSION MASTER TRUST	126.325	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEW YORK LIFE INSURANCE & ANNUITY CORPORATION AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	44.865	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEW YORK STATE COMMON RETIREMENT FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	3.521.878	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEW YORK STATE DEFERRED COMPENSATION PLAN	566.846	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEW YORK STATE TEACHERS RETIREMENT SYSTEM	5.020.294	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEW YORK STATE TEACHERS RETIREMENT SYSTEM	1.845.908	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEW ZEALAND SUPERANNUATION FUND. RICHIEDENTE:NT NEW ZEALAND SUPERANNUATION	41.268	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEWBURG NOMINEES LIMITED INVESTORSWHOLESALE GLOBAL EQUITY (INDEX) TRUST RICHIEDENTE:CBHK-NEWBURG NLIWGE (INDEX) T	1.184.615	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEXTERA ENERGY DUANE ARNOLD LLC NON QUALIFIED DECOMMISSIONI	14.950	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEXTERA ENERGY DUANE ARNOLD LLC QUALIFIED DECOMMISSIONING THE DUANE ARNOLD ENERGY CENTER NUCLEAR POWER PLANT	23.115	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NFS LIMITED AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	85.935	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NGEE ANN POLYTECHNIC RICHIEDENTE:NT NT0 CHINA MALAYSIAN SINGAPO	32.803	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NIKKO AM GLOBAL CONSERVATIVE FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	5.995	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NINE MILE POINT NDT QUALIFIED PARTNERSHIP RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	145.300	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NMM5 GHDE SCH ACCOUNT AGENTE:NOMURA BK SA LUXEMB	225.769	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
NN (L) PATRIMONIAL SICAV AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	3.458.471	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NN (L) SICAV AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	19.202.148	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NN EUROPA DUURZAAM AANDELEN FONDS N V	1.162.808	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NN PARAPLUFONDS 1 NV	7.161.283	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NON US EQUITY MANAGERS PORTFOLIO 4 OFFSHORE MASTER LP	817.944	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORDEA 2 SICAV AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	800.784	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORDEA DONATIONSMEDELSFOND AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	45.802	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORDEA EUROPEAN PASSIVE FUND AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	261.237	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORDEA GLOBAL PASSIVE FUND AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	847.392	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORFOLK COUNTRY RETIREMENT SYSTEM	425.821	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	A	F	A	F	F	F
NORGES BANK RICHIEDENTE:CBNY SA NORGES BANK	41	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN FUNDS - INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	4.905.543	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN GLOBAL SUSTAINABILITY INDEX FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	792.561	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST GLOBAL INVESTMENTS COLLECTIVE FUNDS TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	35.869.352	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST UCITS COMMON CONTRACTUAL FUND RICHIEDENTE:NT NORTHERN TRUST UCITS COMMON	8.459.314	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST UCITS FGR FUND RICHIEDENTE:NT GS0 NLDU UCITS 1.2%PCT TREA	2.420.949	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHROP GRUMMAN CORPORATION VEBA MASTER TRUST I	60.291	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHWESTERN UNIVERSITY RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	62.661	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NOTTINGHAMSHIRE COUNTY COUNCIL PENSION FUND	1.574.360	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NPF TECHNOLOGIES APS C/O GRANT THORTON PER LUNDAHL RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	22.346	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NS PARTNERS GLOBAL EQUITY FUND. RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	8.216	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NSP MINNESEOTA RETAIL PRAIRIE II	64.077	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NSP MINNESOTA PRAIRIE I RETAIL QUALIFIED TRUST	60.418	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NSP MONTICELLO MINNESOTA RETAIL	116.169	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NT WORLD GREEN TRANSITION INDEX FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	13.213	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
NTGI - QM COMMON DAILY ALL COUNTRY WORLD EX-US EQUITY INDEX RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	824.744	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NTGI-QM COMMON DAILY ALL COUNTRY WORLD EX-US INVESTABLE MARKET INDEX FUND - NON LENDING RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	561.861	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NTGI-QM COMMON DAILY EAFE INDEX FUND - LENDING RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	810.727	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NTGI-QM COMMON DAILY EAFE INDEX FUND - NON LENDING RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	2.484.771	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NTUC INCOME INSURANCE CO OPERATIVE LIMITED	63.102	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NUCLEAR ELECTRIC INSURANCE LIMITED. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	4.664.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NUVEEN ESG INTERNATIONAL DEVEL	1.138.059	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NVIT INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.947.884	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NVW AGENTE:BP2S-FRANKFURT	550.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
O FAMILY TRUST UAD 02/12/05 EUGENE M OHR & CATHERINE OHR TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	27.228	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
O`BRIEN FAMILY TRUST OF 2001 UAD 04/10/01 DENNIS O`BRIEN & GLORIA O`BRIEN TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	4.415	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OAK PORTFOLIO HOLDINGS LIMITED AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	37.303	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OAKMARK INTERNATIONAL EQUITY LP	10.236.228	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OAKMARK INTERNATIONAL FUND	346.311.879	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OB 2 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	575.977	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OCP AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	38.395	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ODEY INVESTMENTS PLC AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	10.147.775	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI CROISSANCE DURABLE ET SOLI	488.549	F	F	F	1	F	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI FINANCIAL INVES-RS EURO EQ	473.712	F	F	F	1	F	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI FINANCIAL INVESTMENT-RS EU	2.600.000	F	F	F	1	F	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI FUND-RS ACT4 POSITIVE ECON	1.000.000	F	F	F	1	F	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI FUND-RS ACT4 SOCIAL	440.000	F	F	F	1	F	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI INVEST AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	416.000	F	F	F	1	F	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI RS CROISSANCE DURABLE ET S	840.000	F	F	F	1	F	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI RS DYNAMIQUE	927.340	F	F	F	1	F	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OFI RS EQUILIBRE	1.231.238	F	F	F	1	F	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
OFI RS PRUDENT	345.538	F	F	F	1	F	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OFP DUPONT EUROPEAN PENSION FUND	595.519	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OHIO NATIONAL FUND, INC.- ON INTERNATIONAL EQUITY PORTFOLIO	641.677	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	F	F	F	A	F	F	A	A
OKLAHOMA TOBACCO SETTLEMENT ENDOWMENT TRUST	2.059.364	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OMEGA FFIP LIMITED PARTNERSHIP. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	39.407	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OMNIS PORTFOLIO INVESTMENTS ICVC - OMNIS EUROPEAN EQUITY LEADERS FUND	2.312.449	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	C	C	C	C	C	F	C	C	C
ONEIDA NATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	143.233	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ONTARIO POWER GENERATION INC .	353.249	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ONTARIO POWER GENERATION INC. PENSION PLAN	1.252.607	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OPENWORLD PUBLIC LIMITED COMPANY	21.630	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OPSEU PENSION PLAN TRUST FUND. RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT LEND	219.341	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	F	F
ORACLE CORPORATION 401(K) SAVINGS AND INVESTMENT PLAN AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.288.140	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ORANGE COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	592.002	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ORANO ACTIONS ZONE EURO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	275.786	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ORANO CYCLE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	8.995.693	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ORANO DIVERSIFIE DYNAMIQUE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	180.408	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ORANO DIVERSIFIE OBLIGATAIRE ISR	289.256	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	C	F	C
ORANO ISR SOLIDAIRE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	101.677	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OREGON PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	3.942.276	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OSSIAM IRL ICAV	7.501	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OTIS MOYEN TERME SOLIDAIRE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	53.637	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OVERSEAS GROWTH INVESTMENT FUNDS ICVCEUROPEAN SELECT GROWTH FUND	2.437.307	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OVERSEAS GROWTH INVESTMENT FUNDS ICVCGLOBAL SELECT GROWTH FUND	559.351	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OYSTER CREEK ENVIRONMENTAL PROTECTION LLC QUALIFED NUCLEAR DECOMMISS IONING TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	9.635	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PACE INTERNATIONAL EQUITY INVESTMENTS	788.571	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PACER TRENDPILOT INTERNATIONAL ETF AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	69.420	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PACIFIC GAS AND ELECTRIC COMPANY NUCLEAR FACILITIES QUALIFIE	478.677	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PACIFIC SELECT FUND -PD INTERNATIONAL LARGE-CAP INDEX PORTFOLIO	786.688	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
PACIFIC SELECT FUND GROWTH PORTFOLIO	4.310.641	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PACIFIC SELECT FUND INTERNATIONAL LARGE CAP PORTFOLIO	5.878.119	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PANAGORA ASSET MANAGEMENT INC.. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	1.640	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PARACHINI FAMILY TRUST UAD 08/20/98 A PARACHINI & V PARACHINI TTEES NUSE RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	10.236	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PARAMETRIC INTERNATIONAL EQUITYFUND	535.073	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PARIBARA FUND LTD	3.522	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PARVEST EQUITY BEST SELECTION EURO AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	16.234.032	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PASTEUR ISR	857.537	F	F	F	1	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PAX INTERNATIONAL SUSTAINABLE ECONOMY FUND	872.540	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PB CAMB AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	118.251	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PB VERM.PF NACHHALTIG 50	1.100.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PB VERM.PF NACHHALTIG 70	4.100.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PEGASUS-UI-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	381.161	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PENN SERIES DEVELOPED INTERNATIONAL INDEX FUND	105.143	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PENSION BENEFIT GUARANTY CORPORATION	734.036	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PENSION INTERNATIONAL EQUITY TACTICAL SMART BETA MOTHER FUND AGENTE:SUMITOMO MITSUI TRUS	47.233	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PENSION PLANS OF NEXTERA ENERGY INC AND ITS AFFILIATES	1	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PENSION RESERVES INVESTMENT TRUST FUND	4.860.745	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PENSIONDANMARK PENSIONSFORSIKRINGSAKTIESELSKAB	5.314.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PENSIONSKASSE BASEL-STADT RICHIEDENTE:UBS CH AG PENSIONSKASSE BASEL STADT	880.767	F	F	F	1	F	F	F	C	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PEOPLE`S BANK OF CHINA	4.880.137	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PEOPLE`S BANK OF CHINA	2.936.327	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PEOPLE`S BANK OF CHINA	5.288.609	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PEOPLE`S BANK OF CHINA	550.710	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
PEPSICO CANADA ULC RICHIEDENTE:NT NT1 TREATY/NON TREATY TAX C	920.696	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PEPSICO INC. MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	2.132.224	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PERMANENT FUND INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT PERMANENT FUND INVESTMENTS, LLC	227.096	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d’esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all’annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
PERPETUAL ECONOMIC DIVERSIFICATION GLOBAL EQUITY FUND	182.822	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PERPETUAL INVESTMENT FUND SICAV-RAIF AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	83.924	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PES:PIMCO RAFI DYNAMIC MULTI-FACTOR INTERNATIONAL EQUITY ETF	33.970	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PF INTERNATIONAL GROWTH FUND	265.707	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PFIZER INC. MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	3.237	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PG AND E POSTRETIREMENT MEDICAL PLAN TRUST MANAGEMENT AND NON IREES	1.142	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PGIM QMA INTERNATIONAL DEVELOPED MARKETS INDEX FUND	66.823	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PHILADELPHIA GAS WORKS PENSION PLAN AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	22.689	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PHOENIX UNIT TRUST MANAGERS LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	38.732.227	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET - MULTI ASSET GLOBAL OPPORTUNITIES AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	3.917.594	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH - GLOBAL EQUITIES AGENTE:PICTET & CIE	185.188	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - EUROPEAN EX SWISS EQUITIES TRACKER AGENTE:PICTET & CIE	485.461	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - EUROPEAN EX SWISS EQUITIES TRACKER EX SL AGENTE:PICTET & CIE	585.139	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - WORLD EX SWISS EQUITIES TRACKER AGENTE:PICTET & CIE	225.103	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - WORLD EX SWISS EQUITIES TRACKER US TE AGENTE:PICTET & CIE	93.925	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - WORLD EX SWISS SUSTAINABLE EQUITIES TRACKER AGENTE:PICTET & CIE	1.131.068	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL-WORLD EX SWISS EQUITIES TRACKER US TE EX SL AGENTE:PICTET & CIE	180.784	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET INTERNATIONAL EQUITY FU	1.588.332	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET-EUROLAND INDEX AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	831.103	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTET-EUROPE INDEX AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	1.770.930	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTON MAHONEY FORTIFIED EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	90.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTON MAHONEY LONG SHORT EQUITY FUND C/O PICTON MAHONEY ASSET MANAGEMENT ACTING AS MANAGER RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS SEGREGATION A/C	100.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PICTON MAHONEY MARKET NEUTRAL EQUITY FUND C/O PICTON MAHONEY ASSET MANAGEMENT ACTING AS FUND MANAGER RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS SEGREGATION A/C	60.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
PIMCO EQUITY SERIES: PIMCO RAE INTERNATIONAL FUND	1.561.763	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PIMCO RAE INTERNATIONAL FUND LLC	871.645	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PINEBRIDGE GLOBAL FUNDS	5.529	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PIPELINE SUD-EUROPEEN AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	16.272	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PIR EQUITY AXA ASSICURAZIONI AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH	1.050.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PITTSBURGH THEOLOGICAL SEMINARY OF THE PRESBYTERIAN CHURCH	112.129	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PK CSG WORLD EQUITY CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	500.452	F	F	C	2	C	C	F	F	C	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F
PLATINIUM ARIANE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	72.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLATINUM CAPITAL LIMITED	1.698.955	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLATINUM GLOBAL FUND	230.489	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLATINUM GLOBAL OPPORTUNITIES MASTER FUND LTD MAPLES CORPORATE SERVICES LIMITED	66.168	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLATINUM INTERNATIONAL FUND	28.250.563	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLATINUM UNHEDGED FUND	1.137.981	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLATINUM WORLD PORTFOLIOS PUBLIC LIMITED COMPANY	336.615	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLUMBERS AND PIPEFITTERS NATIONAL PENSION FUND	1.158.049	F	F	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PMPT INKA FONDS	927.976	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
POINT BEACH UNIT 1 AND UNIT 2 NON QUALIFIED TRUST	144.066	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
POLICEMEN`S ANNUITY AND BENEFIT FUND OF CHICAGO RICHIEDENTE:NT POLICEMEN`S ANNUITY AND BEN	578.358	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
POOL REINSURANCE CO LTD	135.344	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
POOL REINSURANCE CO LTD	242.501	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
PORT ROYAL EQUILIBRE	394.206	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRAXIS INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:BNP PARIBAS 2S -LDN	437.287	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRCO-COFONDS I AGENTE:BP2S-FRANKFURT	50.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PREMIUMMANDAT BALANCE	92.047	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PREMIUMMANDAT DYNAMIK	183.461	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRESBYTERIAN CHURCH (USA) FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	117.977	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PREVOYANCE NE FUND PREVOYANCE NE GLOBAL ASSETS CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	18.942	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
PRINCIPAL EXCHANGE-TRADED FUNDS-PRINCIPAL INTERNATIONAL ADAPTIVE MULTI-FACTOR ETF	11.216	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRINCIPAL FUNDS INC INTERNATIONAL EQUITY INDEX	1.130.879	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRINCIPAL FUNDS INC OVERSEAS FUND	462.493	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRINCIPAL GLOBAL INVESTORS FUNDS	16.838	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRIVATE CLIENT GLOBAL EQUITY INCOME AND GROWTH PORTFOLIO RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	305.639	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRIVILEDGE - JP MORGAN PAN EUROPEAN FLEXIBLE EQUITY	604.786	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRO-GEN INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	21.766	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PROMEPAR ACTIONS RENDEMENT	310.000	F	F	F	1	F	F	F	C	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PROTEA FUND - ORCADIA EQUITIES EMU SRI EX-FOSSIL AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	605.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PROTEA UCITS II - ECO ADVISORS ESG ABSOLUTE RETURN AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	281.796	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRUDENTIAL HONG KONG LIMITED	846.448	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRUDENTIAL RETIREMENT INSURANCE ANNUITY COMPANY	6.119.231	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRUDENTIAL RETIREMENT INSURANCE ANNUITY COMPANY	623.519	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PT (BOOSTER INVESTMENTS) NOMINEES LIMITED AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	898.100	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC AUTHORITY FOR SOCIAL INSURANCE	141.534	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEE RETIREMENT SYSTEM OF IDAHO	771.843	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATION OF COLORADO RICHIEDENTE:NT PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT	6.383.681	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATION OF NEW MEXICO	180.519	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM 0F OHIO	1.350.392	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF MISSISSIPPI	2.616.208	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF NEVADA	4.563.877	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF NEVADA	4.593.056	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF OHIO	17.217.758	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES` LONG TERM CARE FUND	32.408.954	F	F	F	2	F	F	C	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC SCHOOL TEACHERS PENSION AND RETIREMENT FUND OF CHICAGO	612.462	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC SECTOR PENSION INVESTMENT BOARD. RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT LEND	2.493.549	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
PURISIMA EAFE TOTAL RETURN FUND	14.805	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PURISIMA GLOBAL TOTAL RETURN FUND	22.931.132	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUTM AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME - ACS SUSTAINABLE INDEX EUROPEAN EQUITY FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	1.771.433	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUTM AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME - PUTM ACS EUROPEAN EX UK FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	10.508.693	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PV4..CAPIPOSTE PROROGE	800.000	F	F	C	1	C	C	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
PYRENEES GLOBAL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	41.682	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
QANTAS SUPERANNUATION LIMITED AS TRUSTEE FOR THE QANTAS SUPERANNUATION PLAN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	165.800	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
QIC LIMITED. RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	401.167	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
QIC LIMITED. RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	128.441	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
QS INVESTORS INTERNATIONAL EQUITY DBI CIT RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	11.532	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
QUALITY EDUCATION FUND	29.739	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
QUILTER INVESTORS EUROPE (EX UK) EQUITY INCOME FUND RICHIEDENTE:CB LDN OLD MUTUAL SCHR EUR AL INC FD	1.757.621	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
R MONTJOLY INVESTISSEMENTS POOL AXA	83.322	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
R-CO PHARMA ACTIONS	1.490.574	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
R. BLANE WALTER C/O TALISMAN CAPITAL RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	16.082	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
R.E. GINNA NUCLEAR POWER PLANT QUALIFIED FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	46.800	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAGS-FUNDMASTER AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	290.509	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
RAIFFEISEN FUTURA - RAIFFEISEN FUTURA GLOBAL STOCK RICHIEDENTE:RBC RAIFFEISEN FUT GLOB STOCK VONT	148.901	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAIFFEISEN INDEX FONDS EURO STOXX 50 AGENTE:PICTET & CIE	339.299	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RAYTHEON TECHNOLOGIES CORPORATION MASTER RETIREMENT TRUST	63.394	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RBC O`SHAUGHNESSY GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	11.408	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RBC O`SHAUGHNESSY INTERNATIONAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	147.273	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RBC QUANT EAFE DIVIDEND LEADERS ETF RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	102.633	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RBC QUANT EAFE EQUITY LEADERS ETF RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	8.605	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d’esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all’annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
RBC QUANT EUROPEAN DIVIDEND LEADERS ETF RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	81.290	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RBC QUBE CUSTOM GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	127.850	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RCO LUX MONTJOLY INVEST POOL RCG	81.049	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RDM LIQUID LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	94.076	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
REALINDEX GLOBAL SHARE FUND (SCREENED)	496.388	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
REASSURE LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	5.434.634	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RED FAMILY INVESTMENTS LLC 12 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	12.736	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RED FAMILY INVESTMENTS LLC 13 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	36.769	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RED FAMILY INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	26.350	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
REED ELSEVIER PENSION SCHEME AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	135.060	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
REGARD ACTIONS DEVELOPPEMENT D	855.000	A	F	F	1	F	F	C	C	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
REGARD ACTIONS EURO	3.500.000	A	F	F	1	F	F	C	C	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
REGARD SELECTIF ACTIONS EUROP	600.000	A	F	F	1	F	F	C	C	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F
REGIME DE RENTES DU MOUVEMENT DESJARDINS	57.111	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RELIANCE TRUST INSTITUTIONAL RETIREMENT TRUST SERIES SEVENTE RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	108.747	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RENAULT CAREMAKERS SOLID`AIR	111.735	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	C	F	F
RENDEMENT DIVERSIFIE M	68.703	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RETAIL EMPLOYEES SUPERANNUATIONTRUST	459.017	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RETAIL EMPLOYEES SUPERANNUATIONTRUST	2.321.130	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RETIREMENT BENEFITS INVESTMENT FUND	144.941	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RETMT ANNUITY PLAN EMPLOYEES ARMY AIR CE EXCHANGE SERVICE TRUST	225.328	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RETRAITE ACTIONS SOCIALEMENT R	1.588.887	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	C	F	C
RHUMBLINE INTERNATIONAL POOLED INDEX TRUST	430.622	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RICHELIEU PRAGMA EUROPE	378.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RIVER AND MERCANTILE GLOBAL HIGH ALPHA FUND	505.200	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RIVER AND MERCANTILE UMBRELLA FUND PLC AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	23.723	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROBECO CAPITAL GROWTH FUNDS AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	94.399	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROBECO UMBRELLA FUND I N.V. AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	533.322	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
ROBERT N BREWER FAMILY FOUNDATION RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	9.619	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROBERT SHAPIRO	23.103	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROBINSON UNIT 2 QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING FUND	113.114	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROCHE U.S. RETIREMENT PLANS MASTER TRUST	159.552	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROCHE-BRUNE EURO VALEURS RESPONSABLES	245.995	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROCHE-BRUNE EUROPE VALEURS RESPONSABLES	114.094	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROMAN CATHOLIC BISHOP OF SPRINGFIELD A	22.122	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RONALD AND RITA MCAULAY FOUNDATION AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	8.606	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROPS ACTIONS EUROPEENNES 2	2.477.886	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROPS EURO P	1.602.110	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROPS-SMART INDEX EURO	363.298	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROTHSCHILD MARTIN MAUREL	20.885.880	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROTONDE	195.529	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROYAL LONDON EQUITY FUNDS ICVC AGENTE:HSBC BANK PLC	2.324.766	F	F	C	2	F	F	C	F	F	C	F	C	C	F	F	F	F	F	F
RPAQ 2015 FUND LP RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL LIMITED	23.748	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENT COMPANY INTERNATIONAL DEVELOPED MARKETS FUND	320.590	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENT COMPANY MULTIFACTOR INTERNATIONAL EQUITY FUND	324.482	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENT COMPANY PLC	792.078	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENT COMPANY TAXMANAGED INTERNATIONAL EQUITY FUND	92.116	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENT COMPANY V PLC	847.961	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENT FUNDS INTERNATIONAL DEVELOPED MARKETS FUND	56.174	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS LOW CARBON GLOBAL SHARES FUND	257.634	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS MULTIASSET FACTOR EXPOSURE FUND	320.716	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS MULTIFACTORINTERNATIONAL EQUITY POOL	80.736	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS SUSTAINABLE GLOBAL SHARES FUND AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	67.816	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS SUSTAINABLEGLOBAL SHARES EX FOSSIL FUEL S FUND LVL 3	31.047	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
S CAVAMAC ACTIONS EURO	681.401	F	F	F	1	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
S. ROBSON WALTON 1999 CHILDRENS TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	44.048	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
S. ROBSON WALTON 2009 GRAT NO. 4 ARTICLE II TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	46.075	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
S. ROBSON WALTON 2010 TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	85.238	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SADA ASSURANCES AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	145.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F
SAEV MASTERFONDS INKA AGENTE:BP2S-FRANKFURT	668.781	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAFRAN DYNAMIQUE(ACTIONS EUROPE ESG)	576.991	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAFRAN MIXTE SOL(ACTIONS EUROPE ESG)	98.443	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAKKARAH 2 FCP	404.450	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAKKARAH 6	709.250	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAKKARAH 7 FCP	203.069	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SALIX LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	455.885	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAMSUNG GLOBAL CORE EQUITY FUND RICHIEDENTE:CBHK-CBKR ATF SAMSUNG GL CR EF	25.412	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAN DIEGO CITY EMPLOYEES` RETIREMENT SYSTEM	1.699.714	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAN DIEGO COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATION	702.889	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAN FRANCISCO CITY AND COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	648.336	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANDOOQ AL WATAN INVESTMENTS (RESTRICTED) LTD	3.365	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANJAY GHEMAWAT LIVING TRUST	79.717	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANLAM UNIVERSAL FUNDS PLC AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	425.702	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANTA BARBARA COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	1.316.041	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAO 2015 FAMILY TRUST UAD 08/31/15 V F ORTHWEIN & A ORTHWEIN JR & P ORTHWEIN TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	11.527	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAS TRUSTEE CORPORATION POOLED FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.279.092	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAUDI CENTRAL BANK	1.487.813	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SAUR EPARGNE SOLIDAIRE ISR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	385.032	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SBC MASTER PENSION TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	3.731.442	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SC EDISON NUCLEAR FACILITIES QUALIFIED CPUC DECOMMISSIONING MASTER TR	351.646	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHLUMBERGER GROUP TRUST AGREEMENT RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	474.943	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHLUMBERGER INTERNATIONAL STAFF RETIREMENT FUND FCP-SIF. RICHIEDENTE:NT NTGS LUX - GS1 CL NON TREAT	501.580	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHOOL EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF OHIO	933.894	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
SCHRODER GLOBAL ALPHA FUND (CANADA)	243.843	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER INSTITUTIONAL POOLED FUNDS - ADVANCED GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	723.964	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER INSTITUTIONAL POOLED FUNDS AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	1.549.739	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHWAB FUNDAMENTAL INTERNATIONAL LARGE COMPANY INDEX ETF	7.968.264	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHWAB FUNDAMENTAL INTERNATIONAL LARGE COMPANY INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.642.030	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHWAB INTERNATIONAL EQUITY ETF	23.805.643	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHWAB INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	8.844.219	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCISJ ETHIQUE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	54.433	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCOTIA INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND	30.675	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCOTIA INTERNATIONAL EQUITY INDEX TRACKER ETF	182.178	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCOTIA RESPONSIBLE INVESTING INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF	8.926	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCOTT C WALLACE LIVING TRUST UAD 04/26/95 SCOTT WALLACE TTEE AMD 12/05/00 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	16.832	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCOTTISH EQUITABLE MANAGED FUNDS LIMITED RICHIEDENTE:CBLDN S/A SCOTTISH EQUIT.15%	16.450.038	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCOTTISH EQUITABLE PLC RICHIEDENTE:CBLDN S/A SCOTTISH EQUIT.15%	9.969.941	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCOTTISH WIDOWS INVESTMENT SOLUTIONS FUNDS ICVC- DEVELOPED EUROPE (EX UK) EQUITY TRACKER FUND	2.639.214	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SDA INTL EQUITY INDEX FD-WORLD RICHIEDENTE:CITIBANK NA NEW YORK SA SDA INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND	499.705	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SDG FAMILY TRUST UAD 03/02/20 SHAUN PATRICK DEL GRANDE TTEE RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	4.616	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEASONS SERIES TRUST SA MULTI-MANAGED INTERNATIONAL EQUITY PORTF	896.223	F	F	F	A	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEATTLE CITY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	158.937	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEB ACTIVE 55 AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	17.176	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEB ACTIVE 80 AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	11.053	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEEYOND	203.657	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEEYOND ACTIONS EUROPEENNES	1.677.444	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEEYOND EUROPE MARKET NEUTRAL	4.259	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEEYOND EUROPE MINVOL	879.229	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEI GLOBAL INVESTMENTS FUND PL	39.257	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
SEI GLOBAL MASTER FUND PLC THE	195.452	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEI INSTITUTIONAL MANAGED TRUST - MULTI-ASSET ACCUMULATION FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	10.901	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEI INTECH GLOBAL EQUITY POOL	174.509	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEI METROPOLE INTERNATIONAL EU	4.236.049	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELFFINANCING POSTSECONDARY EDUCATION FUND	9.700	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SELIGSON AND CO EUROPE INDEX FUND RICHIEDENTE:CBLDN-SELIGSON & CO EUROPE INDEX FUND	804.230	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEMPRA ENERGY PENSION MASTER TRUST	291.771	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SENTINEL INTERNATIONAL FUND RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	24.698	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SENTINEL INTERNATIONAL TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	34.732	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEQUOIA FUND PARA GLBL	1.457	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SERVICES GROUP OF AMERICA INC	170.826	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SG ACTIONS EURO VALUE	1.230.876	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SG ACTIONS INTERNATIONALES	770.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SG ACTIONS MONDE	18.327	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SG DIVERSIFIE ISR PART 405	243.359	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHARON D LUND RESIDUAL TRUST	2.297	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHELL CANADA 2007 PENSION PLAN	141.730	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHELL NEDERLAND PENSIOENFONDS STICHTING	39.783	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHELL PENSION TRUST	327.124	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHERIFFS PENSION AND RELIEF FUND	499.665	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHINKO GLOBAL EQUITY INDEX MOTHER FUND AGENTE:SUMITOMO MITSUI TRUS	3.864	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHRINERS HOSPITALS FOR CHILDREN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	867.532	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SICAV BNP EASY EURO STOXX 50 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	2.297.993	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIEMENS ABSOLUTE RETURN	128.093	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
SIEMENS BALANCED	307.202	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
SIEMENS DC BALANCED AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	26.141	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
SIEMENS DIVERSIFIED GROWTH	281.911	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
SIEMENS EMU EQUITIES	944.755	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
SIEMENS EUROINVEST AKTIEN	329.864	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
SIEMENS WELTINVEST AKTIEN	19.435	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
SIEMENS-FONDS SIEMENS-RENTE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.586.929	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
SIIT - WORLD SELECT EQUITY FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	332.712	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIM GLOBAL BALANCED TRUST. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	8.055	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIR DAVID TRENCH FUND FOR RECREATION	3.028	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIX CIRCLES INTERNATIONAL UNCONSTRAINED EQUITY FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	17.871.282	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIX CIRCLES MANAGED EQUITY PORTFOLIO INTERNATIONAL UNCONSTRAINED FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	4.926.854	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SK EUROPA	1.030.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SLW PORTFOLIO LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	40.157	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SOCIAL INSURANCE ORGANIZATION AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	557.485	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SOCIALLY RESPONSIBLE DEVELOPED MARKETS FUNDAMENTAL INDEX CTF RICHIEDENTE:CBNY-SOCIALLY RESP DVLP MKTS	24.077	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SOCIALLY RESPONSIBLE INVESTMENT ASSET CLASS TRUST RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	81.850	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SOGECAP AP CLIMAT PAB	489.970	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SOGECAP PROTECTED EQUITIES	932.828	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SOLARI- LANE TRUST. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	35.101	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SONDERVERMM?GEN GA AKTIENFONDS AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	867.694	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SOUTHERN CALIFORNIA EDISON COMPANY RETIREMENT PLAN TRUST	31.632	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPARTAN GROUP TRUST FOR EMPLOYEE BENEFIT PLANS. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	10.459.504	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPDR BLOOMBERG SASB DEVELOPED MARKETS EX US ESG SELECT ETF	40.838	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPDR EURO STOXX 50 ETF	10.491.093	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPDR MSCI ACWI EXUS ETF	1.026.125	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPDR MSCI ACWI LOW CARBON TARGET ETF	38.882	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPDR MSCI EAFE FOSSIL FUEL RESERVES FREE ETF	285.495	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPDR MSCI EAFE STRATEGICFACTORSETF	658.558	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPDR MSCI WORLD QUALITY MIX FUND LEVEL 15	5.409	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPDR MSCI WORLD STRATEGICFACTORS ETF	20.342	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
SPDR PORTFOLIO DEVELOPED WORLD EXUS ETF	9.215.500	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPDR PORTFOLIO EUROPE ETF	320.555	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPDR PORTFOLIO MSCI GLOBAL STOCK MARKET ETF	105.703	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPDR SP WORLD EX AUSTRALIA FUND	80.713	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPM 2006-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	32.031	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPRING 625 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	241.788	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPW MULTI-MANAGER ICVC - SPW MULTI-MANAGER EUROPEAN EX UK EQUITY FUND	1.304.152	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSB CUSTODIAL SERVICES IREL RUSSELL INVS IREL	537.699	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSB FTSE RAFI DEVELOPED 1000 INDEX NONLENDING COMMON TRUST FUND	223.619	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSB MSCI ACWI EX USA IMI SCREENED NONLENDING COMMON TRUST FUND	438.992	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSB MSCI EUROPE SCREENED INDEX NONLENDING COMMON TRUST FUND	731.314	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSB MSCI ITALY INDEX SECURITIESLENDING COMMON TRUST FUND	13.533.173	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSGA MSCI ACWI EX-USA INDEX NON-LENDING DAILY TRUST	90.637	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSGA SPDR ETFS EUROPE I PUBLIC LIMITED COMPANY	2.201.764	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SSGA SPDR ETFS EUROPE II PUBLICLIMITED COMPANY	6.478.970	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SST GLOB ADV TAX EXEMPT RETIREMENT PLANS	67.006.075	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ST GEORGE`S SOCIETY OF NEW YORK RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	6.009	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STAFFORDSHIRE COUNTY COUNCIL PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	661.284	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STAGECOACH GROUP PENSION SCHEME	782.819	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STANDARD BANK OF SOUTH AFRICA LTD	1.626.774	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STANDARD BANK OF SOUTH AFRICA LTD	798.245	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STANDARD LIFE INTERNATIONAL DESIGNATED ACTIVITY COMPANY AGENTE:HSBC BANK PLC	2.792.442	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STANDARD LIFE INVESTMENTS GLOBAL	358.523	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STANLIB FUNDS LIMITED	735.489	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STAR PASTEUR	572.335	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE FARM INSURANCE CO EMPLOYEE RETIREMENT TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	982.535	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF ALASKA RETIREMENT AND BENEFITS PLANS	4.802.931	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
STATE OF ALASKA RETIREMENT AND BENEFITS PLANS	2.110.658	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF CONNECTICUT RETIREMENTPLANS + TRUST FUNDS	2.345.392	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF CONNECTICUT RETIREMENTPLANS + TRUST FUNDS	420.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF IDAHO ENDOWMENT FUND INVESTMENT BOARD RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	46.445	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF MINNESOTA	6.365.710	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF MINNESOTA	134.381	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF NEW JERSEY COMMON PENSION FUND D	9.635.212	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF UTAH SCHOOL AND INSTITUTIONAL TRUST FUNDS TRUST FUNDS RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	146.862	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF WISCONSIN INVESTMENT BOARD	5.095.658	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF WYOMING AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	774.475	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET CCF	183.973	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET CLIMATE ESG INTERNATIONAL EQUITY FUND	32.446	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET GLOBAL ADVISORS GROSS ROLL UP UNIT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 IEDU UCITS 15 PCT TREAT	357.957	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET GLOBAL ADVISORS LUXEMBOURG SICAV	5.948.668	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET GLOBAL ALL CAP EQUITY EXUS INDEX PORTFOLIO	2.585.351	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET GLOBAL INDEX PLUS TRUST	16.484	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET INTERNATIONAL DEVELOPED EQUITY INDEX PORTFOLIO	4.310.046	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET INTERNATIONAL EQUITIES INDEX TRUST LEVEL 15	325.915	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET IRELAND UNIT TRUST	1.285.078	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET TOTAL RETURN VIS FUND	170.483	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET WORLD ENHANCED SECURITIES LENDING COMMON TRUST FUND	167.077	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE TEACHERS RETIREMENT SYSTEM OF OHIO RICHIEDENTE:NT STATE TEACHERS RETIREMENT S	8.731.434	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STAUBLI 50-50 CREDIT MUTUEL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	25.788	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STAUBLI 80-20 CREDIT MUTUEL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	25.092	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STELLAR INSURANCE, LTD. AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	78.330	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STEPHEN AUGUST ORTHWEIN MAR TR UAD 02/11/93 A B ORTHWEIN JR & V F ORTHWEIN & P B ORTHWEIN TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	9.804	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
STERITECH TRUST NUMBER TWO UAD 12/31/98 B JARVIS & J J CARPENTER TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	8.655	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STEUART L. WALTON FAMILY TRUST UAD 3/19/13 RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	179.994	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STEWARDSHIP PARA GLB	11.705	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING AHOLD DELHAIZE PENSIOEN AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.245.203	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING BEDRIJFSPENSIOENFONDS VOOR HET	177.008	F	F	F	2	F	F	C	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE DETAILHANDEL RICHIEDENTE:NT STCHNG BEDRPENSNFND VR DE D	3.670.482	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE MEUBELI NDUSTRIEEN MEUBILERINGSBEDRIJ	1.342.260	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE ZOETWARENINDUSTR	177.896	F	F	F	2	F	F	C	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR HET BEROEPSVERVOER OVER DE WEG RICHIEDENTE:NT GS1 EU/NORWAY PENSION FUNDS	7.033.117	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR HET SCHOONMAAK EN GL. RICHIEDENTE:NT GS1 EU/NORWAY PENSION FUNDS	402.841	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS ZORGVERZEKERAARS.. RICHIEDENTE:NT GS1 EU/NORWAY PENSION FUNDS	228.290	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING BEWAARDER ACHMEA BELEGGINGSPOOLS	335.582	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING BLUE SKY LIQUID ASSET FUNDS RICHIEDENTE:NTC-STICHTING BLUE SKY LIQ ASST FD	1.274.443	F	F	F	A	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING CZ FUND DEPOSITARY	255.215	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
STICHTING DE NATIONALE ALGEMEEN PENSIOENFONDS	155.130	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING DEPOSITARY APG DEVELOPED EQUITIES RI INDEX POOL	595.664	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING DEPOSITARY APG DEVELOPED MARKETS EQUITY POOL	5.840.725	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING DOW PENSIOENFONDS	393.504	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING HEINEKEN PENSIOENFONDS RICHIEDENTE:NT NT0 EU/NORWAY PENSION FUNDS	556.160	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING ING CDC PENSIOENFONDS	433.302	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING INSTITUUT GAK RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	1.521	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING JURIDISCH EIGENAAR ASR DUURZAAM WERELDWIJD AANDELEN FONDS AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	462.802	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING KONINGIN WILHELMINA FONDS VOOR DE NEDERLANDSE KANK RICHIEDENTE:NT GS1 TREATY/NON TREATY TAX C	103.083	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
STICHTING MN SERVICES AANDELENFO ND RICHIEDENTE:CBLDN S/A MNSERVICES AANDELENFONDS EUROPA	1.534.015	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F
STICHTING MN SERVICES RICHIEDENTE:CBLDN S/A PFMT	8.897.589	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F
STICHTING NN CDC PENSIOENFONDS	156.310	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS APF. RICHIEDENTE:NT NT0 EU/NORWAY PENSION FUNDS	342.857	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
STICHTING PENSIOENFONDS HORECA AND CATERING	2.162.653	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS ING RICHIEDENTE:NT STICHTING PENSIOENFONDS ING	773.350	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS NOTARIAAT	73.660	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS PGB RICHIEDENTE:NT GS1 EU/NORWAY PENSION FUNDS	10.504.027	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
STICHTING PENSIOENFONDS PROVISUM AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	78.171	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS SAGITTARIUS RICHIEDENTE:NT NT0 EU/NORWAY PENSION FUNDS	453.766	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS UWV	1.975.065	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS VAN DE ABN AMRO BANK	312.773	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
STICHTING PENSIOENFONDS VAN DE ABN AMRO BANK NV	372.092	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
STICHTING PENSIOENFONDS VAN DE METALEKTRO (PME) RICHIEDENTE:NT NT0 EU/NORWAY PENSION FUNDS	5.530.769	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS VOOR HUISARTSEN AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	2.024.716	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS WERK EN(RE) INTEGRATIE	6.118.084	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
STICHTING PENSIOOENFONDS METAAL EN TECHNIEK MN SERVICES RICHIEDENTE:CBLDN S/A PFMT	2.625.619	F	F	F	1	C	C	F	F	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F
STICHTING PGGM DEPOSITARY RICHIEDENTE:CBLDN-SPD PGGM (DMAE2TR)	10.853.455	F	C	C	2	F	F	C	F	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
STICHTING PHILIPS PENSIOENFONDS	325.016	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING RABOBANK PENSIOENFONDS	241.812	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING SPOORWEGPENSIOENFONDS	703.430	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STOCK SELECTOR GLOBAL EQUITY INCUBATOR RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	3.165	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STOK ERIK RICHIEDENTE:ABN AMRO ITALY CLIENT NON-TREATY	5	F	F	F	A	A	A	C	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STOREBRAND SICAV. RICHIEDENTE:NT GS1 LUDU UCITS TREATY/NON T	43.239	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STRATEGIC INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	256.658	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STRATEGIE EURO ISR	1.150.162	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

VOTAZIONI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
STRATEGY SICAV RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	136.168	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUBSIDIZED SCHOOLS PROVIDENT FUND	141.032	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUEBIA-FONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	179.688	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST - SA INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO	738.949	F	F	F	A	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST SA BLACKROCK VCP GLOBAL MULTI ASSET PORT	360.775	F	F	F	A	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST SA JPM DIVERSIFIED BALANCED PORTFOLIO	39.976	F	F	F	A	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST SA JPMORGAN GLOBAL EQUITIES PORTFOLIO	294.448	F	F	F	A	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST SA TEMPLETON FOREIGN VALUE PORTFOLIO	1.299.510	F	F	F	A	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST- SA SCHRODERS VCP GLOBAL ALLOCATION PORT	516.759	F	F	F	A	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST- SA T. ROWE PRICE VCP BALANCED PORTFOLIO	373.498	F	F	F	A	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST-SA TR PRIC.ASSET ALLOCATION GROWTHPORTF	133.661	F	F	F	A	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNSUPER SUPERANNUATION FUND	2.275.417	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNSUPER SUPERANNUATION FUND	3.359.615	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUPERANNUATION FUNDS MANAGEMENT CORPORATION OF SOUTH AUSTRAL RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	92.431	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUTTER HEALTH MASTER RETIREMENT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	29.588	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUTTER HEALTH RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	48.537	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUWE-COFONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	250.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUZUKA INKA AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.063.747	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SVCO III-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	375.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SVCO-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	325.000	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWISSCANTO FONDSLEITUNG AG AGENTE:SIX SIS AG	9.202.758	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWISSLIFE BANQUE PRIVEE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	422.700	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SWM STILL WATERFOUNDATION	220.075	F	F	F	-	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SYCOMORE FUND SICAV - SYCOMORE EUROPE HAPPY @ WORK AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	2.865.000	F	F	F	1	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SYCOMORE INCLUSIVE JOBS AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	475.116	F	F	F	1	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SYCOMORE SELECTION RESPONSABLE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	5.263.984	F	F	F	1	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SYMMETRY LOW VOLATILITY FUND	478.152	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SYN ACT EUROPE EX-CH-A-AMUNDI AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	1.120.019	F	F	F	1	F	F	F	C	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
SYN ACTIONS EUROPE (EX-CH) B-UBS AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	1.127.149	F	F	F	1	F	F	F	C	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE BALANCED FUND, INC. AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.262.612	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE FUNDS SICAV AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	2.871	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE GLOBAL ALLOCATION FUND, INC. AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	75.032	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL CORE EQUITY TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	14.319.664	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	714.522	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL EQUITY INDEX TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	564.413	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE MODERATE ALLOCATION PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	33.406	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE OVERSEAS STOCK FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	28.078.214	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE RETIREMENT HYBRID TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.194.751	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE SPECTRUM CONSERVATIVE ALLOCATION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	289.721	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE SPECTRUM MODERATE ALLOCATION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	442.460	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE SPECTRUM MODERATE GROWTH ALLOCATION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	855.197	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TA-ITA AZIONI	190.087	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TACS NON US EQUITY CORE MARKET CONTINUOUS LLC	977.293	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TAIWAN COOPERATIVE BANK MST CUST SCHRODER ALL CYCLE GROWTH FND	70.211	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TAIWAN MST CUST FRANKLIN TEMPLETON SINOAM MULTIASSET INCOME	2.683	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TALARIA GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	2.844.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TALCOTT RESOLUTION LIFE INSURANCE COMPANY	144.591	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TANGERINE BALANCED GROWTH PORTFOLIO	307.150	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TANGERINE BALANCED INCOME PORTFOLIO	41.069	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TANGERINE BALANCED PORTFOLIO	249.975	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TANGERINE EQUITY GROWTH PORTFOLIO	367.151	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TAXMANAGED INTERNATIONAL EQUITYPORTFOLIO	43.996	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TCORPIM DEVELOPED MARKETS EQUITIES (HEDGED) FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	394.075	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
TCORPIM DEVELOPED MARKETS EQUITIES (SOVEREIGN INVESTOR - HEDGED) FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.388.830	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TD EMERALD INTERNATIONAL EQUITYINDEX FUND	3.720.914	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TD EUROPEAN INDEX FUND .	102.251	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TD INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF	806.422	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TD MORNINGSTAR ESG INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF	18.553	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TEACHER RETIREMENT SYSTEM OF TEXAS	8.218.534	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TEACHERS RETIREMENT SYSTEM OF LOUISIANA	195.632	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TEACHERS` RETIREMENT SYSTEM OF OKLAHOMA RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	717.285	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TEACHERS` RETIREMENT SYSTEM OF THE STATE OF ILLINOIS	1.542.007	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TECHNIP EQUILIBRE	73.181	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TECHNIPFMC DYNAMIQUE	71.780	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TED AND LORI SAMUELS FAMILY TRUST UAD 07/03/96 THEODORE R SAMUELS & LORI W SAMUELS TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	28.744	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TELSTRA SUPERANNUATION SCHEME AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	423.390	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TENNESSEE CONSOLIDATED RETIREMENT SYSTEM	2.933.195	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TEXAS EDUCATION AGCY	3.962.426	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TEXAS EDUCATION AGENCY	643.801	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TEXAS UTILITIES QUAL NDT PARTNERSHIP	26.658	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TEXTRON INC MASTER TRUST	20.965	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THALES AVS FRANCE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	21.086	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE AMERICAN UNIVERSITY IN CAIRO	16.281	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE ARCHDIOCESE OF HARTFORD INVESTMENT TRUST	8.492	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF KOREA	718.240	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF KOREA	1.049.716	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF NEW YORK MELLON EMPLOYEE BENEFIT COLLECTIVE INV	2.631.448	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF NEW YORK MELLON EMPLOYEE BENEFIT COLLECTIVE INVESTMENT FUND PLAN	1.580.602	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF NEW YORK MELLON INTERNATIONAL LIMITE	35.910	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BARCLAYS BANK UK RETIREMENTFUND	278.340	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
THE BOEING COMPANY EMPLOYEE SAVINGS PLANS MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	2.502.427	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE CBF CHURCH OF ENGLAND INVESTMENT FUND RICHIEDENTE:NT NT0 UK CIF CLIENTS ACCOUNT	371.147	F	F	F	1	F	F	F	F	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F
THE CHANCELLOR, MASTERS AND SCHOLARS OF THE UNIVERSITY OF CAMBRIDGE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	33.453	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
THE CHINESE UNIVERSITY OF HONG KONG STAFF SUPERANNUATION SCH. RICHIEDENTE:NT NT0 CHINA MALAYSIAN SINGAPO	10.255	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE COLORADO HEALTH FOUNDATION	246.770	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE COMMONWEALTH FUND	12.993	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE DAVID A DUFFIELD TRUST UAD 07/14/88 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	54.577	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE DFA INTERNATIONAL VALUE SERIESA RICHIEDENTE:CBNY SA DFA-INTL VALUE SERIES	21.528.575	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE DIRECTORS OF THE CHINESE YOUNG MEN`S CHRISTIAN ASSOCIATI RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	13.961	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE ENDEAVOUR II FUND. RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	41.759	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE EUROPEAN ORGANIZATION FOR NUCLEAR RESEARCH PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NTGS-THE EUROPEAN ORGANIZAT	340.651	F	F	F	1	F	F	F	C	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE GRAUSTEIN TRUSTS PARTNERSHIP RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	79.709	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE GREAT EASTERN LIFE ASSURANCE COMPANY LIMITED	101.451	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE GREATER MANCHESTER PENSION FUND. RICHIEDENTE:NT NTC-TMBC AS THE ADMIN AUTH	16.383.724	A	F	F	2	F	F	F	F	A	A	F	C	F	C	F	C	F	F	C
THE HARRY L. BRADLEY JR. TRUSTS MASTER INVESTMENT PARTNERSHIP LLP C/O JACOBUS WEALTH MANAGEMENT RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	164.741	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE HARTFORD ROMAN CATHOLIC DIOCESAN CORPORATION RETIREMENT PLANS MASTER TRUST	1.543	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE HEALTH FOUNDATION. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	1.619.244	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE HEARST CORPORATION MASTER TRUST FOR PENSION AND PROFIT SH	341.580	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE HKSAR GOVERNMENT SCHOLARSHIP FUND	8.283	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE INCUBATION FUND LTD	1.196	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE JBUT MASTER INVESTMENT PARTNERSHIP LLP C/O JACOBUS WEALTH MANAGEMENT RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	467.041	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE JUPITER GLOBAL FUND SICAV RICHIEDENTE:CBLUX-THE JUPITER GLOBAL FUND SICAV	261.424	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE KOWLOON MOTOR BUS COMPANY (1933) LIMITED MONTHLY RATED EMPLOYEES PROVIDENT FUND SCHEME AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	54.320	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d’esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all’annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
THE LABOUR UNION CO-OPERATIVE RETIREMENT FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	94.599	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE LF ACCESS POOL AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME RICHIEDENTE:NT NTC-THE LF ACCESS POOL AUTH	1.926.920	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	C	C	C	C	C	F	C	C	C
THE MAGNA FOUNDATION AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	46.202	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MANUFACTURERS LIFE INSURANCE COMPANY	650.844	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MARATHON LONDON GROUP TRUST FOR EMPLOYEE BENEFIT PLANS RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	2.679.646	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MARATHON-LONDON INTERNATIONAL INVESTMENT TRUST I RICHIEDENTE:NT NT0 US PARTNERSHIPS CLIENTS	1.403.380	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MARKS AND SPENCER WORLDWIDE MANAGED FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	628.390	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD RE: HITACHI FOREIGN EQUITY INDEX MOTHER FUND	446.290	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD. RE: MANULIFE INTERNATIONAL EQUITY INDEX MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	37.744	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD. RE: MUTB400037406 AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	548.344	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD. RE: NISSAY FOREIGN EQUITY INDEX MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.321.511	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR DAIDO LIFE FOREIGN EQUITY MOTHER FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	13.990	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR FEDERATION OF NATIONAL PUBLIC SERVICE PERSONNEL MUTUAL AID ASSOCIATI AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.480.175	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR FEDERATION OF NATIONAL PUBLIC SERVICE PERSONNEL MUTUAL AID ASSOCIATI AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	40.199	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR GOVERNMENT PENSION INVESTMENT FUND 400045887 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.237.416	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR MTBJ400045828 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	10.768.756	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR MTBJ400045829 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	17.696.810	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR MTBJ400045832 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	5.513.423	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR MUTB400045792 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	18.016.622	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR MUTB400045794 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	13.048.211	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR MUTB400045795 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	15.359.555	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR ORGANIZATION FOR WORKERS` RETIREMENT ALLOWANCE MUTUAL AID AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	641.338	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: MUTB400021492 AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	468.651	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: MUTB400021536 AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.406.414	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: NISSAY FOREIGN EQUITY PASSIVE MOTHER FUND (ONLY FOR PENSION) AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	324.185	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: NISSAY RISK CONTROLLED BALANCE MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	632.544	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: NISSAY STABILIZED INCOME MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	103.053	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: NZAM EURO STOXX (JPY HEDGED) (PRIVATELY PLACED INVESTMENT TRUST) AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.952.631	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: NZAM EURO STOXX ESG-X (JPY HEDGED) (PRIVATELY PLACED INVESTMENT TRUST) AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	252.405	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE MINANA LOVELACE FAMILY TRUST UAD 06/11/00 ROBERT LOVELACE & ALICIA MINANA TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	3.393	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NATIONAL FARMERS UNION MUTUAL INSURANCE SOCIETY LIMIT - UNIT LINKED PENSION AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	223.974	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NATIONAL FARMERS UNION MUTUAL INSURANCE SOCIETY LTD AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	599.356	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NATURE CONSERVANCY	1	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NEW ZEALAND GUARDIAN TRUST COMPANY LIMITED AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	56.414	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NFU MUTUAL OEIC	110.060	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NOMURA TRUST AND BANKING CO LTD RICHIEDENTE:CBHK S/A NMTB/NIK KOKUSAI-H 935034	675.807	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE NORTHERN TRUST COMPANY SUB-ADVISED COLLECTIVE FUNDS TRUS RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	305.669	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE OAK SENEFORD TRUST AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	50.687	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d’esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all’annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
THE PENSION BOARDS-UNITED CHURCH OF CHRIST INC. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	74.402	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE PLATINUM MASTER PORTFOLIO LTD. AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	951.835	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE PRUDENTIAL INSURANCE COMPANY OF AMERICA	597.824	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE PUBLIC INSTITUTION FOR SOCIAL SECURITY RICHIEDENTE:NT THE PUB INST FOR SOCIAL SEC	3.013.039	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE REGENTS OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA	12.664.469	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE RONALD MCAULAY 2003 CAPITAL TRUST AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	31.631	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE SAMUELS 2019 GST DESCENDANTS` TRUST UAD 06/06/19 LORI W SAMUELS & THEODORE R SAMUELS TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	25.292	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE SAUVAGE FAMILY TRUST UAD 12/19/03 LIONEL SAUVAGE & ARIANE SAUVAGE TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	9.915	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE SEGANTII ASIA-PACIFIC EQUITY MULTI-STRATEGY FUND RICHIEDENTE:UBS AG-LONDON BRANCH SA AG LDN CLIENT IPB CLIENT AC	54.649	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE SEVENTH SWEDISH NATIONAL PENSION FUND AP 7 EQUITY FUND	21.445.797	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE STARKEY LIVING TRUST UAD 06/23/21 R STARKEY & B STARKEY TTEES. RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	8.815	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE TRUSTEES OF THE HENRY SMITH CHARITY RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	448.427	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE TURTLE FUND PLC RICHIEDENTE:NT NT0 IEDP TREATY/NON TREATY	84.558	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE UNION THEOLOGICAL SEMINARY IN THE CITY OF NEW YORK RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	10.922	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE UNIVERSITY COURT OF THE UNIVERSITY OF GLASGOW	179.373	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE UNIVERSITY OF HONG KONG	10.214	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE WAGENER FAMILY TRUST UAD 12/27/94 SHAW WAGENER & DEBORAH HEITZ TTEES (BNY MELLON NA AS SECURED PARTY) RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	74.979	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE WALT DISNEY COMPANY RETIREMENT PLAN MASTER TRUST	392.821	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE WAWANESA MUTUAL INSURANCE COMPANY	80.800	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE WILLOW TRUST UAD 02/22/99 J CALLINAN & L CALLINAN TTEES AMD 05/03/07 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	8.149	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THEAM QUANT - ALPHA COMMODITY AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	55.274	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THEAM QUANT - BOND EUROPE CLIMATE CARBON OFFSET PLAN AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	27.679	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THEAM QUANT - CROSS ASSET HIGH FOCUS AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	34.226	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
THEAM QUANT - EQUITY EUROZONE FACTOR DEFENSIVE AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	1.790.863	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THEAM QUANT - EQUITY WORLD DEFI AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	90.504	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THEAM QUANT - EQUITY WORLD EMPLOYEE SCHEME II AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	26.234	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THEAM QUANT - EQUITY WORLD EMPLOYEE SCHEME III AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	16.303	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THEAM QUANT - MULTI ASSET DIVERSIFIED PROTECTED AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	56.597	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THEAM QUANT- GLOBAL INCOME AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	95.181	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THEAM QUANT-ABSOLUTE ALPHA AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	40.013	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THEAM QUANT-EQUITY WORLD EMPLOYEE SCHEME AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	55.713	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THOMAS L. WALTON FAMILY TRUST UAD 03/19/13 RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	195.777	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THORNBURG GLOBAL INVESTMENT PLC	275.020	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THORNBURG INTERNATIONAL EQUITY FUND (Q.P.), LLC AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	204.029	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THORNBURG INTERNATIONAL EQUITY FUND II AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	62.068	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THORNBURG INTERNATIONAL VALUE FUND	20.413.646	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THRIFT SAVINGS PLAN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	66.296.706	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THRIVENT INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO	162.359	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THYSSEN GLOBAL INVESTMENTS CORP RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	13.409	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TIAACREF INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND	18.801.493	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TIAACREF SOCIAL CHOICE INTERNATIONAL EQUITY FUND	2.575.001	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TIMOTHY PLAN INTERNATIONAL ETF. RICHIEDENTE:CBNY-TIMOTHY PLAN INTERNATIONAL ETF	73.914	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TMI 2 SOLUTIONS TAX QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING TRUST	121.407	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TOCQUEVILLE DIVIDENDE ISR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.240.000	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
TOCQUEVILLE FINANCE ISR	378.500	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
TOCQUEVILLE SILVER AGE ISR	3.454.946	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
TOCQUEVILLE VALUE EUROPE ISR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	2.788.830	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
TODD AND TATIANA JAMES FAMILY TRUST UAD 09/07/05 TODD S JAMES & TATIANA JAMES TTEES AMD 12/17/12 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	16.679	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
TONI ACTIONS ISR 100	991.488	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
TOTAL ACTIONS EUROPEENNES AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	5.625.284	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TOTAL GESTION FLEXIBLE PATRIMONIALE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	178.519	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TOTAL INTERNATIONAL EX U.S. INDEX MASTER PORTFOLIO OF MASTER INV	871.311	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TOTALENERGIES DIVERSIFIE EQUILIBRE ET SOLIDAIRE	1.797.778	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	C	F	F	F	C
TRANSAMERICA INTERNATIONAL EQUITY INDEX VP	76.142	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRANSAMERICA MORGAN STANLEY GLOBAL ALLOCATION VP	964.375	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TREASURER OF THE STATE OF NORTH CAROLINA EQUITY INVESTMENT	3.597.219	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRINITY COLLEGE CAMBRIDGE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	208.988	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
TRMDLI OF THE ARMY AIR FORCE EXCHANGE SERVICE	98.247	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 10 AGENTE:MIZUHO TRUST BKG-LUX	588.980	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 21 AGENTE:MIZUHO TRUST BKG-LUX	136.259	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 3 AGENTE:MIZUHO TRUST BKG-LUX	1.043.938	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 4 AGENTE:MIZUHO TRUST BKG-LUX	136.750	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 8 AGENTE:MIZUHO TRUST BKG-LUX	55.895	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRUST I AB GLOBAL DYNAMIC ALLOCATION PORTFOLIO	920.915	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLAN(S) FOR CERTAIN BELLSOUTH RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	76.400	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TURICUM - AKTIEN - UND IMMOBILIENWERTSCHRIFTEN AGENTE:PICTET & CIE	1.355.159	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TWU SUPERANNUATION FUND AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	137.044	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UA LOCAL UNION OFFICERS AND EMPLOYEES PENSION FUND	287.569	F	F	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBP ACTIONS EURO RENDEMENT	249.021	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (IRL) ETF PLC - S&P 500 ESG UCITS ETF (ENGLISH)	7.221.631	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (LUX) EQUITY SICAV - EUROPEAN - HIGH DIVIDEND (EUR) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	1.208.647	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (LUX) EQUITY SICAV EURO COUNTRIES INCOME. RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	5.290.413	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (LUX) INSTITUTIONAL FUND - EQUITIES EUROPE (EX CH) PASSIVE II RICHIEDENTE:UBSLUXINSTFUNDEQEUROPEPASSIVEII	7.066.440	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
UBS (LUX) INSTITUTIONAL FUND - EQUITIES EUROPE (EX CH) PASSIVE RICHIEDENTE:UBSLUXINSTFUNDEQEUROPEPASSIVE	3.865.974	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (LUX) INSTITUTIONAL SICAV EQUITIES GLOBAL (EX USA) PASSIVE RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	144.028	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (LUX) KEY SELECTION SICAV - SYSTEMATIC ALLOCAT PTF EQUITY (USD) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	130.230	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (LUX) KEY SELECTION SICAV RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	1.876.055	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (LUX) SICAV 1 RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	6.571	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (LUX) STRATEGY SICAV SAP DYNAMIC (USD) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	72.701	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (LUX) STRATEGY SICAV-SYSTEMATIC - ALLOCATION PF DEFENSIVE (USD) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	44.728	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (LUX) STRATEGY SICAV-SYSTEMATIC - ALLOCATION PF MEDIUM (USD) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	170.191	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (US) GROUP TRUST	1.204.307	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS 401 (K) PLAN TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	1.124.138	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS ASSET MANAGEMENT LIFE LTD AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	5.378.656	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS COMMON CONTRACTUAL FUND RICHIEDENTE:NT NTC-UBS COMMON CONTRACTUAL	80.447	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS FINANCIAL SERVICES INC. PENSION PLAN TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	112.410	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS FTSE RAFI DEVELOPED 1000 INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	564.857	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT (SWITZERLAND) AG ON BEHALF OF ZURICH INVESTINSTITUTIONAL FUNDS - ZIF GREEN	791.881	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT (SWITZERLAND) AG. RICHIEDENTE:UBS CH AG FM CLIENT ASSETS	648.123	F	F	F	1	F	F	F	C	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT (SWITZERLAND) AG. RICHIEDENTE:UBS CH AG FM CLIENT ASSETS	221.863	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT (SWITZERLAND) AG. RICHIEDENTE:UBS CH AG FM CLIENT ASSETS	124.771	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT (SWITZERLAND) AG. RICHIEDENTE:UBS CH AG FM CLIENT ASSETS	3.668.607	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT(LUXEMBOURG) SA RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	6.138.458	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS IQ MSCI WORLD EX AUSTRALIA ETHICAL ETF	25.169	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS LUX FUND SOLUTIONS	51.923.549	F	F	C	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UF 6 A	163.128	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
UFF ALLOCATION DIVERSIFIEE	432.160	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UI-E AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	330.298	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UI-FONDS BAV RBI AKTIEN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.952.538	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UI-PAVO-100 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	4.000.024	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UIFONDS AKTIEN EUROPE MVOLA PASSIVE	156.674	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UMR SELECT EUROPE R1	1.316.104	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIDYNAMICFONDS: EUROPA AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	2.517.443	F	F	F	2	C	C	C	F	C	C	F	F	F	C	F	C	C	F	F
UNIFAVORIT AKTIEN EUROPA AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	1.379.420	F	F	F	2	C	C	C	F	C	C	F	F	F	C	F	C	C	F	F
UNIFIED ACCUMULATIVE PENSION FUND JOINT STOCK COMPANY RICHIEDENTE:CBLDN-NAT BANK OF KAZ-JSC UAPF	35.002	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIFIED ACCUMULATIVE PENSION FUND JOINT STOCK COMPANY RICHIEDENTE:CBLDN-NAT BANK OF KAZ-JSC UAPF	104.469	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIINSTITUTIONAL EUROPEAN EQUITIES CONCENTRATED AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	5.017.812	F	F	F	2	C	C	C	F	C	C	F	F	F	C	F	C	C	F	F
UNIMARKTFUEHRER AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	2.100.000	F	F	F	2	C	C	C	F	C	C	F	F	F	C	F	C	C	F	F
UNINACHHALTIG AKTIEN EUROPA AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	10.474.000	F	F	F	2	C	C	C	F	C	C	F	F	F	C	F	C	C	F	F
UNION INVESTMENT INSTITUTIONAL GMBH	3.015.406	F	F	F	2	C	C	C	F	C	C	F	F	F	C	F	C	C	F	F
UNION INVESTMENT PRIVATFONDS GMBH	14.224.731	F	F	F	2	C	C	C	F	C	C	F	F	F	C	F	C	C	F	F
UNITED NATIONS RELIEF AND WORKS AGENCY FOR PALESTINE REFUGEE RICHIEDENTE:NT UNITED NATIONS RELIEF AND W	85.731	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNITED TECHNOLOGIES CORPORATIONEMPLOYEE SAVINGS PLAN MASTER TRU	4.024.563	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVALUEFONDS: EUROPA AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	1.163.000	F	F	F	2	C	C	C	F	C	C	F	F	F	C	F	C	C	F	F
UNIVALUEFONDS: GLOBAL AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	4.850.000	F	F	F	2	C	C	C	F	C	C	F	F	F	C	F	C	C	F	F
UNIVERS CNP 1	652.385	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVEST SICAV	23.663.399	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GESELLSCHAFT MBH	1.174.634	F	F	F	-	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GESELLSCHAFT MBH	8.269.793	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GESELLSCHAFT MBH FOR KFPT UNIVERSAL FONDS	729.275	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GESELLSCHAFTMBH ON BEHALF OF AEKSAAR MASTERFONDS	205.500	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GMBH AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	65.000	F	F	F	-	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GMBH AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	2.546.165	F	F	F	-	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
UNIVERSAL INVESTMENT GMBH AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	2.383.017	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL SHIPOWNERS MARINE INSURANCE ASSOCIATION LIMITED	36.078	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT- GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF BAYVK G2-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	1.536.623	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH FOR FINREON SGKB CARBON FOCUS	33.649	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF ARSD-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	354.005	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF BAYERISCHER PENSIONSFONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	1.439.216	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF BAYVK A4-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	362.149	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF BHI 12 UNIVERSALFONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	25.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF COLUMBUS FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	254.770	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF COMMERZBANK FLEXIBLE ALLOCATION EUROLAND AGENTE:BP2S-FRANKFURT	2.012.895	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF CPP-UI-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	75.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF EPOTIF MASTERFONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	69.473	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF FEHO-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	600.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF FUNDAMENTAL VALUE UI AGENTE:BP2S-FRANKFURT	91.600	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF HMT EURO AKTIEN PROTECT 90 AGENTE:BP2S-FRANKFURT	180.967	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF HMT EURO AKTIEN PROTECT 95 AGENTE:BP2S-FRANKFURT	77.564	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF HMT EURO AKTIEN PROTECT ESG AGENTE:BP2S-FRANKFURT	126.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF HMT EURO AKTIEN VOLCONTROL AGENTE:BP2S-FRANKFURT	198.839	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF HMT WERTSICHERUNG 94 ESG AGENTE:BP2S-FRANKFURT	21.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF MS-B HAUPFONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	667.675	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF PSVAG MASTERFONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	972.166	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF SPM 2006-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	244.286	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF VE-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	694.288	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF VSTBH-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	36.551	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF WMB-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	41.509	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSALINVESTMENTGESELLSCHAFTMBH FOR CTWI 1 UI	102.317	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSALINVESTMENTGESELLSCHAFTMBH FOR PROUIFONDS SAA	1.485.813	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSALINVESTMENTGESELLSCHAFTMBH FOR RMFFONDS	66.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSALINVESTMENTGESELLSCHAFTMBH FOR UIFONDS AKTIEN WORLD ESG	130.718	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSALINVESTMENTGESELLSCHAFTMBH FOR UMBUNIVERSALFONDS	48.400	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSALINVESTMENTGESELLSCHAFTMBH FOR UNIVERSALFONDS HSS	25.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK FUND - CMI CONTINENTAL EURO RICHIEDENTE:RBC UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK	1.300.986	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK FUND - CMI GLOBAL EQUITY SU RICHIEDENTE:RBC UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK	140.161	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK FUND - CMI GLOBAL MIXED SUB RICHIEDENTE:RBC UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK	241.371	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSITY OF WISCONSIN FOUNDATION	1.184.428	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UPS GROUP TRUST	1.042.593	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UTAH RETIREMENT SYSTEMS RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	1.945.354	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VALENCIA INKA AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	404.563	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VALIC COMPANY I GLOBAL STRATEGY FUND	66.392	F	F	F	A	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VALIC COMPANY I INTERNATIONAL EQUITIES INDEX FUND	1.577.215	F	F	F	A	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANECK VECTORS MSCI INTERNATIONAL SUSTAINABLE EQUITY ETF	419.865	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANECK VECTORS MSCI INTERNATIONAL VALUE ETF AURORA PLACE	142.605	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD DEVELOPED MARKETS INDEX FUND	120.396.250	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD ESG DEVELOPED WORLD ALL CAP EQ INDEX FND UK	195.236	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD ESG INTERNATIONAL STOCK ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.294.560	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
VANGUARD ETHICALLY CONSCIOUS INTERNATIONAL SHARES INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	804.636	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD EUROPEAN STOCK INDEX FUND	35.993.309	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FIDUCIARY TRUST COMPANY DEVELOPED MARKETS INDEX TRUST	539.008	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FIDUCIARY TRUST COMPANY INSTITUTIONAL TOTAL INTERNATIONAL STOCK MARKET INDEX TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	10.534.574	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FIDUCIARY TRUST COMPANY INSTITUTIONAL TOTAL INTERNATIONAL STOCK MARKET INDEX TRUST II AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	86.547.710	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FTSE ALL WORLD EX US INDEX FUND	32.038.319	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FTSE DEVELOPED ALL CAPEX NORTH AMERICA INDEX ETF	1.932.556	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FTSE DEVELOPED EUROPE ALL CAP INDEX ETF	221.760	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FTSE DEVELOPED EX NORTH AMERICA HIGH DIVIDEND YIELD IND	104.581	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FUNDS PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	14.552.979	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD GLOBAL VALUE EQUITY FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	215.092	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD GLOBAL VALUE FACTOR ETF	114.408	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTERNATIONAL GROWTH FUND	115.933.066	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTERNATIONAL SHARES INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	6.204.757	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTERNATIONAL SHARES SELECT EXCLUSIONS INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	327.402	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTL HIGH DIV YLD INDEX FD	6.035.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENT SERIES PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	18.869.246	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS COMMON CONTRACTUAL FD-VANGUARD FTSE DEV EUR EX UK CCF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.780.714	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS COMMON CONTRACTUAL FD/VANG FTSE DEVELOPED WRLD CMMN CONT FD AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	374.314	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS COMMON CONTRACTUAL FD/VANG FTSE DVLPD WRLD EX UK CMN CNT FD AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	301.986	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS FUNDS ICVC-VANGUARD FTSE DEVELOPED WOR LD EX - U.K. EQUITY INDEX FUND	4.649.348	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS II CCF - VANGUARD FTSE DEVELOPED WORLD II CCF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	467.317	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS II CCF-VANGUARD SRI FTSE DEVELOPED WORLD II CCF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	413.776	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
VANGUARD INVESTMENTS II CCF/VANGUARD SRI FTSE DEVELOPED EUROPE II CCF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	718.618	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD TOTAL INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	213.979.135	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD TOTAL WORLD STOCK INDEX FUND	7.835.228	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD VARIABLE INSURANCE FUND - INTERNATIONAL PORTFOLIO	7.949.636	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANTAGETRUST III MASTER COLLECTIVE INVESTMENT FUNDS TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.140.826	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VARIABLE PORTFOLIO - PARTNERS INTERNATIONAL CORE EQUITY FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	18.193.486	F	F	C	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VARIOPARTNER SICAV - 3-ALPHA GLOBAL QUALITY ACHIEVERS RICHIEDENTE:RBC VARIOPARTNER SICAV	811.026	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
VELLIV, PENSION & LIVSFORSIKRING A/S AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	1.533.233	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET EQUINOR AKSJER EUROPA AGENTE:J.P. MORGAN SE - LUX	283.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET KLP AKSJEEUROPA INDEKS 1 RICHIEDENTE:NT GS1 15% TREATY ACCOUNT LEND	860.588	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET KLP AKSJEGLOBAL INDEX 1 RICHIEDENTE:NT GS1 15% TREATY ACCOUNT LEND	2.771.949	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET KLP AKSJEGLOBAL MER SAMFUNNSANSVAR RICHIEDENTE:NT GS1 15% TREATY ACCOUNT LEND	355.456	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERIZON MASTER SAVINGS TRUST	4.880.900	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERMOEGENSFONDS HUK WELT FONDS	178.800	F	F	F	-	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VERMONT PENSION INVESTMENT COMMISSION AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	52.018	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	A	F	A	F	F	F
VF (LUX) - VALIANT EUROPE EQUITIES	237.515	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VFMC INTERNATIONAL EQUITY TRUST1	701.523	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VFMC INTERNATIONAL EQUITY TRUST2	853.571	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VGV POOLFONDS PA1 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	375.814	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
VICTORY MARKET NEUTRAL INCOMEFUND RICHIEDENTE:CBNY-COMPASS MKT NTRL INC FD	2.236.082	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VICTORYSHARES DEVELOPED ENHANCEDVOLATILITY WTD INDEX ETF. RICHIEDENTE:CBNY-VICT CEMP DEV EN VOL ETF	26.179	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VICTORYSHARES INTERNATIONAL HIGHDIV VOLATILITY WTD INDEX ETF RICHIEDENTE:CBNY SA VICT CEMP INTL HI DIV VOL ETF	51.210	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VICTORYSHARES INTERNATIONALVOLATILITY WTD INDEX ETF. RICHIEDENTE:CBNY-VICT CEMP INTL VOL WTD ETF	73.246	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
VICTORYSHARES USAA MSCI INTERNATIONAL VALUE MOMENTUM ETF RICHIEDENTE:CBNY-VICSH USAA MSCI INTL VM	328.472	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIDACAIXA S.A.	14.257.695	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIF ICVC VANGUARD FTSE DEVELOPED EUROPE EXUK EQUITY INDEX FUND	8.505.723	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIF ICVC VANGUARD FTSE GLOBAL ALL CAP INDEX FUND	518.848	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VILLIERS ACTIONS EUROPE AGI AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	7.500.000	F	C	F	1	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
VILLIERS ALTO	199.730	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VILLIERS DIAPASON	449.797	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIRGINIA RETIREMENT SYSTEM	1	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIRGINIA TECH FOUNDATION INC	86.771	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIRTUS ALLIANZGI GLOBAL DYNAMIC ALLOCATION FUND	6.642	F	F	F	2	F	F	F	F	C	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VISION POOLED SUPERANNUATION TRUST RICHIEDENTE:CBNY-LVSSGE NAB ACF LOCAL AUTH	1.197.024	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VIVACCIO ISR ACTIONS	5.232.644	F	F	C	1	F	F	C	C	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F
VOLKSWAGEN	23.018	F	F	F	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VONTOBEL FUND (CH) - VESCORE GLOBAL EQUITY MULTI FACTOR C/O VONTOBEL FONDS SERVICES AG RICHIEDENTE:RBC VONT VESCORE GLOB EQ MULT FAC	10.128	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
VONTOBEL FUND - VESCORE GLOBAL EQUITY MULTI FACTOR RICHIEDENTE:RBC VONTOBEL FUND	17.859	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	C	F	F	F	F	F	F	C
VOYA INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO	29.818	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOYA MUTLI MANAGER INTERNATIONAL FACTORS FUND	528.092	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
W A FICKLING JR WEALTH PRES TR UAD 11/17/16 ROY FICKLING & WILLIAM FICKLING JR TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	5.685	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WALLON	749.980	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WAM INVESTMENTS, LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	2.672	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WASHINGTON STATE INVESTMENT BOARD	5.039.695	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WASHINGTON STATE INVESTMENT BOARD	1.592.211	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WBW TRUST NUMBER ONE	4.084	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WEALINS SA RICHIEDENTE:UBS AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT	97.965	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WEATHERSFIELD LLLP RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	5.608	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WELLE INVEST AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	19.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
WELLINGTON MANAGEMENT COMPANY LLP INTERNATIONAL RESEARCH EQU RICHIEDENTE:CITIGROUP GLOBAL MARKETS SA PRIME FINANCE CLIENT SAFEKEEPING	352.445	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WELLINGTON MANAGEMENT FUNDS (IRELAND) PLC	1.556	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WELLMAN ROBINSON REVOCABLE TRUST UAD 01/22/15 TOM ROBINSON & JOAN E WELLMAN TTEES RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	4.412	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WELLS FARGO FACTOR ENHANCED INTERNATIONAL PORTFOLIO	363.271	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WESPATH FUNDS TRUST	1.360.975	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WEST YORKSHIRE PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NTC - WEST YORKSHIRE PENSIO	3.709.962	A	F	F	2	F	F	F	F	A	A	F	C	F	C	F	C	F	F	C
WESTCHESTER CMMTY COLLEGE FDN RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	8.363	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WESTPAC WHOLESALE INTERNATIONAL SHARE NO. 3 TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	93.433	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	C	F	F	F	C	F	F	F	F
WESTPAC WHOLESALE UNHEDGED INTERNATIONAL SHARE TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	713.888	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WHD FAMILY LIMITED PARTNERSHIP DTD RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	49.210	F	F	C	2	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WHEELS COMMON INVESTMENT FUND. RICHIEDENTE:NT NT0 UK CIF CLIENTS ACCOUNT	111.027	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WHH FOUNDATION RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	15.516	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WHOLESALE INTERNATIONAL CORE EQUITIES (NZ HEDGED AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	32.904	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WHOLESALE INTERNATIONAL CORE EQUITIES AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	16.501	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WIF-EUROPE DISCOVERY FUND AGENTE:NOMURA BK SA LUXEMB	1.045.072	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WIF-EUROPE OPPORTUNITIES FUND AGENTE:NOMURA BK SA LUXEMB	345.922	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WILLIAM H HANNON FOUNDATION RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	9.898	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WILLIAM T AND CONSTANCE W RING TRUST UAD 12/23/98 W T RING & C W RING TTEES AMD 08/16/06 RICHIEDENTE:PERSHING, LLC	4.073	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WILLIS TOWERS WATSON GROUP TRUST	283.091	F	F	F	1	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WILMINGTON INTERNATIONAL FUND	1	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WILMINGTON TRUST COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	847.333	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WINDWISE MSCI EAFE INDEX NON-LENDING, FUND FOR EXEMPT ORG.	662.700	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE DYNAMIC CURRENCY HEDGED INTERNATIONAL EQUITY FUND	324.026	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE GLOBAL HIGH DIVIDENDFUND	68.866	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
WISDOMTREE INTERNATIONAL EFFICIENT CORE FUND	74.166	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE INTERNATIONAL EQUITYFUND	1.395.144	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE INTERNATIONAL HIGH DIVIDEND FUND	579.366	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE INTERNATIONAL LARGECAP DIVIDEND	1.194.296	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE ISSUER ICAV	144.388	F	F	F	1	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WM POOL - EQUITIES TRUST NO. 72 RICHIEDENTE:CITIBANK NA NEW YORK SA M1HKGE MLCI WMP EQ 72	510.849	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WORLD ALPHA TILTS - ENHANCED FUND B AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	5.925	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WORLD EQUITIES	28.376	F	F	F	2	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WORLD TRADE ORGANIZATION PENSION PLAN AGENTE:PICTET & CIE	154.134	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WORLDVIEW INV FD-EUROPE CORE EQU FD AGENTE:NOMURA BK SA LUXEMB	696.532	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WYOMING RETIREMENT SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	322.106	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS	65.973.464	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS (IE) PUBLIC LIMITED COMPANY	13.806.543	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS FTSE DEVELOPED EX US MULTIFACTOR ETF	7.935	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI ALL WORLD EX US HEDGED EQUITY ETF	97.803	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI EAFE ESG LEADERS EQUITY ETF	57.469	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI EAFE HEDGED EQUITY ETF	4.353.648	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI EUROPE HEDGED EQUITY ETF	832.481	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI EUROZONE HEDGED EQUITY ETF	36.265	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI KOKUSAI EQUITY ETF	141.918	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
YOUNG MENS CHRISTIAN ASSOCIATION RETIREMENT FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	255.683	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZEPHYR - EUROPE EQUITY ESG OPTIMIZED AGENTE:BP2S BRUXELLES	227.098	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZEPHYR - OPTIMISED PLUS 1 AGENTE:BP2S BRUXELLES	109.223	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZEPHYR - OPTIMISED PLUS 2 AGENTE:BP2S BRUXELLES	286.591	F	F	F	2	F	F	F	F	C	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZOMA CAPITAL PORTFOLIO LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	249.089	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZOMA FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	26.497	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZUGERKB FONDS - AKTIEN EUROPA (EUR) RICHIEDENTE:RBC ZUGERKB FONDS	115.930	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZURICH COMPANHIA SEGUROS SA	421.726	F	F	C	2	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
ZURICH INSURANCE COMPANY LTD - BRANCH ITALIANA AGENTE:BP2S MILAN	165.075	F	F	C	2	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZURICH INSURANCE PLC AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH	460.228	F	F	C	2	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZURICH INVEST ICAV	2.364.708	F	F	F	1	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZURICH INVESTMENTS LIFE S P A AGENTE:BP2S MILAN	1.815.643	F	F	C	2	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZURICH LIFE ASSURANCE PLC RICHIEDENTE:CBLDN SA ESLACOILL	6.399.241	F	F	C	2	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZURICH VIDA COMPANIA DE SEGUROS Y REASEGUROS SA AGENTE:BNPPSS MADRID BRANCH	85.455	F	F	C	2	C	C	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ZVK KVS FONDS	500.000	F	F	F	2	F	F	F	F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Totale	**7.336.701.662**																			
COMPUTERSHARE SPA RAPPRESENTANTE DESIGNATO IN QUALITÀ DI DELEGATO 135-UNDECIES TUF IN PERSONA DI MONICELLI ENRICO - PER DELEGA DI																				
AMBROSETTI PIETRO MARIA	1.000	F	F	F	1	F	F	F	A	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F
BIANCHI CESARE	87.661	F	F	F	1	F	F	A	A	A	A	A	F	A	F	F	F	F	C	C
BIANCHI CESARE	290.000	F	F	F	1	F	F	A	A	A	A	A	F	A	F	F	F	F	A	A
CCC 15 SRL	15.000.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CERA MARIO	250.253	F	F	N	1	N	N	F	N	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHERUBINI TERESA	10.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	F
COMPAGNIA DI SAN PAOLO	1.188.947.304	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FERRAMOLA ANDREA	1.714	F	F	F	1	F	F	A	A	A	A	A	A	A	F	C	F	A	A	A
FINANZIARIA GOLD - FINGOLD S.P.A.	17.107.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE BANCA DEL MONTE DI LOMBARDIA	77.721.853	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CARIPLO	767.029.267	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DEI RISPARMI DI FORLI	35.065.832	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DELLA SPEZIA	7.183.422	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI CUNEO	119.239.325	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI FIRENZE	327.138.747	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	VOTAZIONI Ordinaria 1	2	3	4	5a	5b	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Straordinaria 16	17	18
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI GORIZIA	21.560.945	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI PADOVA E ROVIGO	348.155.265	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI PARMA E MONTE DI CREDITO SU PEGNO DI BUSSETO	62.421.722	F	F	F	1	F	F	F	F	A	A	A	A	A	A	F	F	A	A	A
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E PESCIA	29.500.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI TERNI E NARNI	2.000.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA	243.955.012	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE DI VENEZIA	29.570.922	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE ENPAIA	17.000.000	F	F	F	1	F	F	A	F	A	A	A	A	A	F	A	F	F	A	A
FONDAZIONE FRIULI	43.414.573	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE COMETA	1.785.126	N	N	F	1	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
GALLO GIUSEPPE	10.000	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GAMMA SRL	13.000.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GATTI MARCO	50.000	F	F	F	A	F	F	A	A	A	A	A	A	A	F	A	F	F	A	A
GUIDASTRI ROBERTO	2.700	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INARCASSA - CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA PER	50.180.380	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISTITUTO ATESINO DI SVILUPPO S.P.A.	4.600.450	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAMBRIANA FONDAZIONE PER LE ATTIVITA` RELIGIOSE	2.950.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LANTELME MARCO ANDREA	100.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MAESTRI ADRIANO	103.811	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MARENCO DANILO	8.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MORIGI GABRIELE	500	F	F	C	1	F	F	C	C	A	A	A	A	A	F	C	F	F	A	A
PIERRO ANGELA	75.231	F	F	N	1	N	N	F	N	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
POGGI NATALINA	175.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
POLI GIOVANNI	5.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	F
SALZA ELISABETTA	2.008	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SALZA ENRICA	7.436	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SALZA ENRICO	3.500	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SANTUS ARMANDO	752.876	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SNE SOCIETA` SEMPLICE	35.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all'annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE		VOTAZIONI																		
		Ordinaria																Straordinaria		
DELEGANTI E RAPPRESENTATI	**Parziale**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5a**	**5b**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**
VILLARDI RENZO	89	F	F	F	N	F	F	F	A	A	A	F	A	A	F	A	F	F	A	A
VISCONTI DI MODRONE RAIMONDO	630.000	F	F	F	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Totale	**3.548.268.924**																			

Legenda:

1: Approvazione del bilancio d’esercizio 2021 della Capogruppo; 2: Destinazione utile esercizio e distribuzione dividendo nonché parte Riserva sovrapprezzo; 3: Determinazione numero componenti CdA esercizi 2022-2023-2024; 4: Nomina componenti CdA e CCG esercizi 2022-2023-2024; 5a: Elezione Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 5b: Elezione Vice Presidente CdA esercizi 2022-2023-2024; 6: Politiche di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione; 7: Determinazione compenso Consiglieri di Amministrazione; 8: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I – Politiche 2022; 9: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II – compensi corrisposti es. 2021; 10: Sistema Incentivazione Annuale 2022; 11: Piano Incentivazione Lungo Termine PSP 2022-2025; 12: Piano Incentivazione Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025; 13: Acquisto azioni proprie finalizzato all’annullamento di massime n. 2.615.384.615 azioni proprie; 14: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 15: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato; 16: Annullamento azioni proprie; 17: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito e a pagamento, attuazione piano LECOIP 3.0; 18: Delega al CdA a deliberare aumento di capitale gratuito, attuazione piano PSP.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; N: Voti non computati.