"Intesa Sanpaolo S.p.A."

Sede Torino, piazza San Carlo n. 156

capitale sociale euro 10.368.870.930,08

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 dell'assemblea ordinaria degli azionisti

tenutasi il 28 aprile 2023.

* * * * *

Il ventotto aprile duemilaventitre,

in Torino, presso il Nuovo Centro Direzionale, con

ingresso in corso Inghilterra n. 3, alle ore 10 circa

si è riunita l'assemblea ordinaria degli azionisti della Società convocata per discutere e deliberare sul seguente

Ordine del giorno

1) Bilancio 2022:

a) Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo

b) Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo;

2) Remunerazioni:

a) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: Sezione I - Politiche di remunerazione e incentivazione 2023 del Gruppo Intesa Sanpaolo

b) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione non vincolante sulla Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022

c) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari;

3) Azioni proprie:

a) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo

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

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, i cui effetti sono stati, da ultimo, prorogati dalla legge 14/2023, 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.

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 27

marzo 2023 nonché, per estratto, sui quotidiani Il Sole 24 Ore, La Stampa e Corriere della Sera in data 28 marzo 2023 e sui quotidiani Financial Times e The Wall Street Journal rispettivamente in data 29 marzo e 30 marzo 2023;

- 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 Fulvio FAVARO presente fisicamente, n. 3.167 titolari del diritto di voto per n.10.897.630.179 azioni ordinarie, pari al 57,389769% delle n. 18.988.803.160 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 e comunica:

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

Liana LOGIURATO

Luciano NEBBIA

Bruno PICCA

nonché i Consiglieri di Amministrazione e Componenti 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

Anna GATTI

Maria MAZZARELLA

Bruno Maria PARIGI

Livia POMODORO

Maria Alessandra STEFANELLI

Paola TAGLIAVINI

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 i predetti mezzi di telecomunicazione garantiscono 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 delle partecipazioni che fanno capo a Intesa Sanpaolo S.p.A. e a BLACKROCK INC. (allegato "A").

Dichiara poi che sono stati effettuati i riscontri per l'ammissione al voto sulla base delle comunicazioni 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 "M").

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 comunica che, entro il termine del 19 aprile 2023, 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 26 aprile 2023, 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 Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, dichiara di non essere a conoscenza di situazioni di esclusione dal diritto di voto.

Quindi il Presidente dichiara aperti i lavori e passa allo svolgimento dell'ordine del giorno che comprende tre punti.

Sul punto

1) Bilancio 2022:

a) Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo

b) Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo,

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 2022 accompagnato dalla Relazione sull'andamento della gestione e dalla Nota integrativa, così come deliberato dal Consiglio in data 28 febbraio 2023.

Precisa inoltre che il Comitato esprime infine parere favorevole in merito alla proposta di ripartizione dell'utile d'esercizio e della relativa di-

stribuzione 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 2022 di Intesa Sanpaolo S.p.A. contenuta nella relazione del Consiglio di Amministrazione sul primo punto all'ordine del giorno (allegato "C").

Nel corso dell'esposizione il notaio MORONE precisa che, come regolarmente comunicato al mercato, la Società ha terminato in data 4 aprile 2023 il programma di acquisto di azioni proprie finalizzato all'annullamento (buyback) comunicato al mercato il 6 febbraio 2023 e avviato il 13 febbraio 2023; complessivamente sono state acquistate, a tal fine, n. 706.004.171 azioni proprie, pari a circa il 3,72% del capitale sociale, che sono in corso di annullamento.

Precisa altresì che l'importo definitivo del dividendo per azione sarà comunicato - come previsto nella Relazione del Consiglio di Amministrazione - una volta che le predette azioni saranno annullate e - comunque - entro il 18 maggio 2023.

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 2022 della Capogruppo Intesa Sanpaolo S.p.A. e invita il Rappresentante Designato a comunicare verbalmente le istruzioni di voto ricevute.

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

. favorevoli n. 10.864.474.651

. contrari n. 11.169.156

. astenuti n. 21.986.372.

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

Votazione punto 1 lettera b)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di ripartizione dell'utile dell'esercizio 2022 di

Intesa Sanpaolo S.p.A. e di distribuzione agli azionisti del dividendo contenuta nella relazione del Consiglio di Amministrazione ed esposta dal notaio MORONE.

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

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

. favorevoli n. 10.852.899.572

. contrari n. 30.071.348

. astenuti n. 14.659.259.

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

Sul punto

2) Remunerazioni:

a) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: Sezione I - Poli-

tiche di remunerazione e incentivazione 2023 del Gruppo Intesa Sanpaolo

b) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione non vincolante sulla Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022

c) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari,

il Presidente, per quanto riguarda il punto 2 lettera a), fa presente che, come indicato nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "D") l'assemblea è invitata ad approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione per il 2023 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 "E").

Per quanto riguarda il punto 2 lettera b), il Presidente fa presente che, come indicato nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "F") l'assemblea è invitata a deliberare in senso favorevole, in linea con l'articolo 123 ter, comma

6, del decreto legislativo 58/1998, sull'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022 come rappresentata nella Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (allegato "E"); resta fermo che la deliberazione non è vincolante, come previsto dal predetto articolo 123 ter, comma 6, del decreto legislativo 58/1998.

In merito al punto 2 lettera c), il Presidente precisa che l'assemblea è invitata ad approvare il Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari nei termini illustrati nella relativa relazione del Consiglio di Amministrazione (allegato "G").

Quindi 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 "E") nonché nella Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'Assemblea degli Azionisti sull'attività di vigilanza svolta nel 2022 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 "H").

Il Presidente, non essendoci osservazioni, passa alle votazioni.

Votazione punto 2 lettera a)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta relativa all'approvazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione per il 2023 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 Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 9.597.243.452

. contrari n. 1.037.334.699

. astenuti n. 263.052.028.

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

Votazione punto 2 lettera b)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di deliberare in senso favorevole, in linea con l'articolo 123 ter, comma 6, del decreto legislativo 58/1998, sull'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022 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 Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.226.645.135

. contrari n. 551.333.527

. astenuti n. 119.651.517.

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

Votazione punto 2 lettera c)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di approvare il Sistema di Incentivazione Annuale 2023 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 Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.646.397.170

. contrari n. 235.827.510

. astenuti n. 15.405.499.

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

Sul punto

3) Azioni proprie:

a) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo

b) 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 "I" e "L").

Il Presidente, non essendoci osservazioni, passa alle votazioni.

Votazione punto 3 lettera a)

Quindi il Presidente mette in votazione la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo 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 Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.732.683.082

. contrari n. 149.480.808

. astenuti n. 15.395.431

. azioni non votanti n. 70.858.

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 "M").

Votazione punto 3 lettera b)

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 Fulvio FAVARO, in rappresentanza del Rappresentante Designato, esprime verbalmente per la predetta proposta quanto segue:

. favorevoli n. 10.841.834.975

. contrari n. 41.511.988

. astenuti n. 14.283.216.

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

Il Presidente saluta i Consiglieri collegati e ringrazia tutti i partecipanti; ringrazia il Consigliere Delegato e CEO e tutti i collaboratori del Gruppo che hanno consentito di ottenere i risultati favorevolmente apprezzati dall'azionariato.

Null'altro essendovi all'ordine del giorno da deliberare, il presidente dichiara sciolta l'assemblea alle ore 10,30 circa.

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 - Punto 1 all'ordine del giorno,
- sotto la lettera "D" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Punto 2 all'ordine del giorno lettera a),
- sotto la lettera "E" la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti,
- sotto la lettera "F" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Punto 2 all'ordine del giorno lettera b),
- sotto la lettera "G" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Punto 2 all'ordine del giorno lettera c),

- sotto la lettera "H" la Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione all'assemblea degli azionisti sull'attività di vigilanza svolta nel 2022 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 "I" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Punto 3 all'ordine del giorno lettera a),

- sotto la lettera "L" la Relazione del Consiglio di Amministrazione - Punto 3 all'ordine del giorno lettera b),

- sotto la lettera "M" 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.

Il presidente	Il segretario
Firmato	Firmato
(professor Gian Maria GROS-PIETRO)	(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. (18.988.803.160 azioni)	AZIONI ORDINARIE CON DIRITTO DI VOTO	% sul cap.soc.	AZIONI ORDINARIE SENZA DIRITTO DI VOTO O CON DIRITTO DI VOTO SOSPESO	% sul cap.soc.
COMPAGNIA DI SAN PAOLO	**1.188.947.304**	**6,261%**	**1.188.947.304**	**6,261%**	-	-
BLACKROCK INC.	**984.355.036 (*)**	**5,184% (**)**	**972.416.733**	**5,121%**	**11.938.303**	**0,063%**
BlackRock Institutional Trust Company National Association	239.808.403	1,263%	239.808.403	1,263%	-	-
BlackRock Fund Advisors	221.414.027	1,166%	221.414.027	1,166%	-	-
BlackRock Advisors (UK) Limited	196.649.568	1,036%	196.649.568	1,036%	-	-
BlackRock Asset Management Deutschland AG	150.750.255	0,794%	150.750.255	0,794%	-	-
BlackRock Investment Management LLC	57.719.234	0,304%	57.719.234	0,304%	-	-
BlackRock Investment Management (UK) Limited	37.705.099	0,199%	37.705.099	0,199%	-	-
BlackRock Advisors LLC	30.414.479	0,160%	30.414.479	0,160%	-	-
BlackRock Asset Management Canada Limited	12.388.144	0,065%	12.388.144	0,065%	-	-
BlackRock Japan Co LTD	11.541.223	0,061%	11.541.223	0,061%	-	-
BlackRock Investment Management (Australia) Limited	7.512.795	0,040%	7.512.795	0,040%	-	-
BlackRock Financial Management INC.	3.754.994	0,020%	3.754.994	0,020%	-	-
BlackRock (Netherlands) B.V.	2.100.226	0,011%	2.100.226	0,011%	-	-
BlackRock Asset Management North Asia Limited	492.938	0,003%	492.938	0,003%	-	-
BlackRock International Limited	131.259	0,001%	131.259	0,001%	-	-
BlackRock (Singapore) Limited	34.089	0,000%	34.089	0,000%	-	-
FONDAZIONE CARIPLO	**961.333.900**	**5,063%**	**961.333.900**	**5,063%**	-	-
INTESA SANPAOLO	**764.899.720**	**4,028%**	-	-	**764.899.720**	**4,028%**
Intesa Sanpaolo Spa	729.519.767	3,842% (***)	-	-	729.519.767	3,842%
Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking Spa	27.353.574	0,144%	-	-	27.353.574	0,144%
Iw Private Investments Sim Spa (già Iw Bank Spa)	2.122.562	0,011%	-	-	2.122.562	0,011%
Intesa Sanpaolo Private Banking Spa	1.503.825	0,008%	-	-	1.503.825	0,008%
Privredna Banka Zagreb Dd	826.421	0,004%	-	-	826.421	0,004%
Intesa Sanpaolo Vita Spa	805.444	0,004%	-	-	805.444	0,004%
Cib Bank Ltd	279.432	0,001%	-	-	279.432	0,001%
Reyl & Cie Sa	249.612	0,001%	-	-	249.612	0,001%
Vseobecna Uverova Banka As	224.035	0,001%	-	-	224.035	0,001%
Intesa Sanpaolo Bank Luxembourg Sa	192.596	0,001%	-	-	192.596	0,001%
Banca Intesa Ad Beograd	190.000	0,001%	-	-	190.000	0,001%
Reyl Finance Mea Ltd	186.657	0,001%	-	-	186.657	0,001%
Banka Intesa Sanpaolo Dd	175.808	0,001%	-	-	175.808	0,001%
Intesa Sanpaolo Wealth Management Sa	173.704	0,001%	-	-	173.704	0,001%
Bank Of Alexandria S.A.E. (Alexbank)	171.199	0,001%	-	-	171.199	0,001%
Fideuram Vita Spa	137.711	0,001%	-	-	137.711	0,001%
Intesa Sanpaolo Assicura Spa	125.780	0,001%	-	-	125.780	0,001%
Intesa Sanpaolo Life Dac	102.612	0,001%	-	-	102.612	0,001%
Isy Bank Spa (già Banca 5 Spa)	89.136	0,000%	-	-	89.136	0,000%
Intesa Sanpaolo Bank Romania Sa	73.781	0,000%	-	-	73.781	0,000%
Fideuram Asset Management (Ireland) Dac	69.351	0,000%	-	-	69.351	0,000%
Siref Fiduciaria Spa	61.353	0,000%	-	-	61.353	0,000%
Intesa Sanpaolo International Value Services Doo	57.853	0,000%	-	-	57.853	0,000%
Intesa Sanpaolo Servilia Sa	41.750	0,000%	-	-	41.750	0,000%
Intesa Sanpaolo Banka Dd Bosna I Hercegovina	39.634	0,000%	-	-	39.634	0,000%
Lux Gest Asset Management Sa	25.250	0,000%	-	-	25.250	0,000%
Intesa Sanpaolo Rbm Salute Spa	21.849	0,000%	-	-	21.849	0,000%
Prestitalia Spa	21.427	0,000%	-	-	21.427	0,000%
Intesa Sanpaolo Insurance Agency Spa	17.142	0,000%	-	-	17.142	0,000%
Intesa Sanpaolo Bank Ireland Plc	17.142	0,000%	-	-	17.142	0,000%
Pbz Card Doo	17.132	0,000%	-	-	17.132	0,000%
Pbz Leasing Doo	4.573	0,000%	-	-	4.573	0,000%
Private Equity International Sa	1.100	0,000%	-	-	1.100	0,000%
Fideuram Asset Management Sgr Spa	508	0,000%	-	-	508	0,000%

(*) dato risultante sulla base della comunicazione del 4 dicembre 2020, che rappresentava una percentuale del 5,066% del capitale a quella data.

(**) dato ricalcolato sulla base della comunicazione del 4 dicembre 2020, tenendo conto del numero complessivo di azioni che costituiscono il capitale sociale aggiornato al 28 aprile 2023

(***) di cui 3,72% in corso di annullamento

ALLEGATO "A"

ALLEGATO "B"

INTESA SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2023

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

INTESA SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2023

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista Mario Roscillo
5 aprile 2023

1. Qauli sono i vantaggi di essere presenti in un paese come l'Egitto (paese che non si può definiere totalmente democratico e che non sempre rispetta i diritti umani) e questo anche alla luce dell'esperienza in Russia?

Intesa Sanpaolo attraverso la controllata Alexbank è presente nel Paese dal 2006 e continuerà a rispettare l'impegno di essere un punto di riferimento stabile per i propri clienti, oltre che un motore di crescita sostenibile e inclusiva per l'economia di quel Paese, nel rispetto delle norme nazionali, ma anche di quelle dettate da organismi di vigilanza sovranazionali, come la BCE. Per gli azionisti del Gruppo, Alexbank ha rappresentato inoltre un modello di crescita in termini di efficienza e redditività e nel 2022 ha prodotto utili per 129 milioni di euro (+10% rispetto al 2021), risultando terza tra le banche gestite dalla Divisione Divisione International Subsidiary Banks.

2. Ci sono dei programmi per l'espansione organica o tramite acquisizioni presso paesi Core Euro dove non ci sono rischi di cambio e geopolitici?

Il piano d'impresa 2022-2025 prevede che il Gruppo persegua l'obiettivo di potenziamento della presenza internazionale attraverso il rafforzamento della leadership europea nel wealth management con selettive piccole acquisizioni in geografie strategiche. Il consolidamento della crescita internazionale nel private banking ha già portato all'acquisizione del gruppo Reyl in Svizzera e della Compagnie de Banque Privee Quilvest in Lussemburgo.

INTESA SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2023

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista Giuliano Giorgio Briano
6 aprile 2023

ho letto sulla STAMPA 30 03 23 a pag 25 notizie e concordo. APPROVO la destinazione di 9,3 miliardi per mutui ai giovani ecc. Suggerirei un intervento più finalizzato. Cioè un bando per intervenire a favore di giovani di famiglie bisognose a fine di permettere loro l'accesso agli studi universitari. Si ricorderanno per sempre Già COfondatore 1966 Donatori Sangue Intesa Sanpaolo dico che l'attività prosegue e RINGRAZIO per il sostegno economico e la visibilità pubblicitaria su Intranet Azienda

Il Fund For Impact, costituito nel 2019, ha lo scopo di favorire l'inclusione finanziaria di persone fisiche e giuridiche che, altrimenti, non avrebbero caratteristiche tali da poter accedere al credito, in modo da generare un impatto di carattere sociale ispirato agli obiettivi "Sustainable Development Goals (SDG)". L'obiettivo è colmare i gap socio-economici e superare le condizioni di svantaggio che impediscono a tante persone di avere una partecipazione attiva nella società. Il Fund for Impact - che consente l'erogazione di finanziamenti a leva per un totale di 1,5 miliardi di euro – è alla base di una serie di prodotti di credito a finalità sociale in ambito istruzione, lavoro e salute, che non richiedono alcuna garanzia ai beneficiari e sono caratterizzati da tassi agevolati e lunghi tempi di rimborso. Tra le iniziative abilitate dal Fund for Impact ricordiamo: "per Merito", prestito che consente agli studenti di non rinunciare ai propri studi universitari; "mamma@work", per evitare alle neo mamme scelte penalizzanti in ambito lavorativo; "per Crescere", per aiutare le famiglie con figli in età 6-19 anni ad affrontare le spese scolastiche ed extra scolastiche. In particolare, con "per Merito", la Banca consente a tutti gli studenti universitari residenti in Italia di scegliere il proprio percorso di studi finanziando le spese di formazione indipendentemente dalla situazione socio-economica della famiglia. Per accedere al finanziamento è sufficiente essere regolarmente iscritti ad un corso di studi post-diploma (Università anche estere, ITS, AFAM, Master) e mantenere un percorso di studi regolare. Inoltre, non viene richiesta alcuna garanzia dei genitori, la restituzione inizia due anni dopo il conseguimento del titolo di studi e può avvenire in un periodo di massimo 30 anni. Ad oggi, quasi 10.000 studenti stanno realizzando i loro obiettivi formativi grazie ai finanziamenti erogati da Intesa Sanpaolo, per oltre 118 milioni di euro. Si evidenzia infine che, sul finire del 2022, per rispondere al "caro bollette" e all'incremento dell'inflazione, il Gruppo ha messo a disposizione delle famiglie "Oggi Insieme", uno strumento di credito a condizioni vantaggiose per affrontare gli imprevisti del quotidiano e dare modo alle famiglie di affrontare un momentaneo periodo di vulnerabilità sociale.

INTESA SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2023

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista Tommaso Marino
8 aprile 2023

Queste domande le allegherete a verbale, come si chiede fin d'ora, assieme alle relative risposte?

Alle domande che risultino pertinenti con le materie all'ordine del giorno viene data risposta in apposita sezione del sito internet della Società, come indicato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea.

Con l'aumento dei tassi, percentualmente di quanto si sono alzati i guadagni della Banca, dallo scorso anno a tutt'oggi, considerato che le famiglie dovranno pagare i mutui oltre 3 mila euro all'anno in più? I Vostri dati in merito quali sono?

Nel 2022 il Gruppo Intesa Sanpaolo ha conseguito una solida performance operativa in un contesto di riferimento complesso e sfidante. I Proventi operativi netti sono ammontati a 21.470 milioni di euro, in crescita del 3,3% rispetto a 20.793 milioni di euro del 2021 (dato rideterminato). Tale risultato è stato determinato dall'incremento degli interessi netti, che hanno beneficiato dei rialzi sui tassi di interesse avvenuti nella seconda parte dell'anno da parte della BCE e, in misura minore, dai proventi derivanti dall'attività assicurativa, che hanno più che compensato il calo delle commissioni nette, del risultato netto delle attività e passività finanziarie al fair value e l'impatto negativo degli altri oneri operativi netti. Di conseguenza l'utile netto del 2022 ha registrato un incremento del 4% su base annua attestandosi su 4.354 milioni di euro (rispetto a 4.185 milioni di euro del 2021); escludendo gli accantonamenti/svalutazioni per l'esposizione Russia-Ucraina, l'utile netto sarebbe di euro 5.499 milioni, con un aumento del 31%.

L'aumento dei mutui, percentualmente di quanto ha fatto accrescere le entrate del CEO?

A norma di Statuto, 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, a cui si rimanda per ogni ulteriore dettaglio.

Perché la nota integrativa non sembra adempiere alle disposizioni informative di cui all'art. 2427, nr. 17 C.C.? Ci fornite tali dati così come richiesto dalla normativa?

L'informativa richiesta dalla normativa civilistica citata è fornita alle pagine 826 e 827 del Fascicolo "Bilanci 2022" pubblicato sul sito internet, nella Parte B, Sezione 12 del Passivo patrimoniale della Nota Integrativa di Intesa Sanpaolo, così come previsto dalla Circolare 262 di Banca d'Italia che disciplina i contenuti della Nota Integrativa per le banche italiane. In tale sezione, al punto 12.3, viene infatti indicato il numero di azioni costituenti il capitale sociale di Intesa Sanpaolo (n. 18.988.803.160) e si ricorda che esse sono prive di valore nominale, così come, in coerenza con la normativa societaria, stabilisce l'articolo 5, punto 5.1 dello Statuto sociale di Intesa Sanpaolo: "Il capitale sociale sottoscritto e versato è pari a Euro 10.368.870.930,08, diviso in n. 18.988.803.160 azioni ordinarie prive del valore nominale."

Ci dite qual è oggi il valore nominale implicito dell'azione, nonché qual è la parità contabile implicita ed il valore patrimoniale contabile al 31/12/2022?

Un'indicazione del valore nominale implicito dell'azione Intesa Sanpaolo a fine 2022 può essere agevolmente ottenuta sulla base dei dati indicati dall'articolo 5.1 dello Statuto, nonché di quelli pubblicati nel fascicolo "Bilanci 2022", rapportando il valore del capitale sociale di Intesa Sanpaolo (euro 10.368.870.930, riscontrabile alla pagina 702 del fascicolo, nel Prospetto delle variazioni del patrimonio netto al 31 dicembre 2022) al numero delle azioni in circolazione a fine esercizio (n. 18.988.803.160, riscontrabile alla pagina 826, ai punti 12.2 e 12.3 della Parte B, Sezione 12 del passivo patrimoniale, della Nota integrativa di Intesa Sanpaolo). Al 31 dicembre 2022 tale valore, che equivale alla parità contabile, risultava pari 0,546 euro per azione. Il valore patrimoniale contabile dell'azione - calcolato a livello consolidato secondo la prassi di mercato - è pari a 3,265 euro per azione, come indicato a pag. 26 del fascicolo "Bilanci 2022".

Perché la Vostra nota integrativa non accenna al valore nominale inespresso del titolo? Per es. Banca MPS, per un evidente obbligo di legge, ne parla chiaramente nella bozza di bilancio 2023. Dalla nota integrativa consolidata di MPS, pag. 349: (https://www.gruppomps.it/static/upload/rel/relazione-finanziaria-annuale-2022.pdf): "In data 6 giugno 2011 l'Assemblea Straordinaria della Banca ha deliberato l'eliminazione del valore nominale per tutte le categorie di azioni; di conseguenza a partire dal 31 dicembre 2011 viene indicato il c.d. "valore nominale inespresso", ottenuto dividendo, per ogni categoria di azioni, l'ammontare complessivo del capitale sociale per il numero delle azioni della medesima categoria esistenti alla data di riferimento". Consob in proposito non Vi ha formulato osservazioni e/o richieste di chiarimenti? L'AD ritiene che questa società, al contrario di MPS, non abbia obblighi in tal senso?

Tenuto conto che nello Statuto di Intesa Sanpaolo non è più indicato il valore nominale delle azioni, a seguito della deliberazione adottata sul punto dall'Assemblea straordinaria nel 2018, nella Nota integrativa al Bilancio di Intesa Sanpaolo – Parte B, sezione 12 del Passivo Patrimoniale, punto 12.3 (pagine 826 e 827 del fascicolo "Bilanci 2022" pubblicato sito) – vengono correttamente esplicitati soltanto il valore del capitale sociale ed il numero delle azioni in cui esso è suddiviso, specificando come queste ultime siano prive di valore nominale. Un'indicazione del valore nominale implicito dell'azione Intesa Sanpaolo a fine 2022 può tuttavia essere agevolmente ottenuta sulla base dei dati indicati dall'articolo 5.1 dello Statuto, nonché da quelli pubblicati nel fascicolo "Bilanci 2022", rapportando il valore del capitale sociale di Intesa Sanpaolo (euro 10.368.870.930, riscontrabile alla pagina 702 del fascicolo, nel Prospetto delle variazioni del patrimonio netto al 31 dicembre 2022) al numero delle azioni in circolazione a fine esercizio (n. 18.988.803.160, riscontrabile alla pagina 826, ai punti 12.2 e 12.3 della Parte B, Sezione 12 del passivo patrimoniale, della Nota integrativa di Intesa Sanpaolo). Al 31 dicembre 2022 tale valore risultava pari 0,546 euro per azione.

Dott. Messina, che rapporti intrattiene con in Russia, anche tramite società a Lei direttamente e/o indirettamente collegate? Che tipo di affari vi ha concluso? Lei pensa che sia giusto collaborare con lo stato russo e/o società ivi ubicate a qualsiasi titolo, considerato come la Russia sia arrivata perfino a minacciare i nostri parlamentari?

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. Nel corso dell'esercizio il Gruppo si è attivamente operato per ridurre significativamente l'esposizione verso la Russia. Al 31 dicembre 2021 l'esposizione lorda verso la Russia (crediti verso clientela, crediti verso banche e titoli, tramite la controllata Banca Intesa Russia e cross border, al netto delle garanzie ECA)

ammontava a circa 4,9 miliardi di euro (circa 4,9 miliardi di euro anche l'esposizione netta). A fine esercizio 2022 l'esposizione lorda residua si è pressoché dimezzata a circa 2,5 miliardi di euro (meno di 2 miliardi di euro l'esposizione netta).

Qual è la posizione di Intesa sulla guerra in Ucraina? Intesa condanna l'invasione russa? Cosa stiamo facendo per aiutare il popolo Ucraino? Stiamo finanziando la Russia?

Per aiutare il popolo ucraino la Banca ha messo subito a disposizione 10 milioni di euro per misure di solidarietà e accoglienza. Sono stati definiti accordi con organizzazioni umanitarie nazionali e internazionali (tra cui UNHCR, Caritas, CESVI, Banco Farmaceutico, Consiglio Italiano Rifugiati) per progetti di protezione umanitaria, alloggio, sostegno economico diretto, assistenza sanitaria e integrazione dei rifugiati in Italia. La Divisione International Subsidiary Banks si è impegnata in diverse iniziative: una raccolta fondi in 5 Paesi destinati a diverse ONG locali; la fornitura di servizi bancari a condizioni agevolate; la sospensione per due mesi del pagamento delle quote dei prestiti e dei mutui. Il Fondo di Beneficenza di Intesa Sanpaolo ha garantito il supporto a due enti direttamente presenti in Ucraina: Medici senza Frontiere (forniture mediche d'emergenza) e Fondazione Soleterre (accoglienza e assistenza a bambini oncologici). La Banca offre inoltre ospitalità a dipendenti della controllata ucraina Pravex Bank e ai loro familiari in 40 appartamenti di proprietà, e strutture residenziali a Bergamo. Complessivamente sono stati 208 i colleghi e loro familiari che hanno accolto l'invito a venire in Italia. 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. A fine esercizio 2022 le esposizioni residue verso la Russia ammontano, in termini di valori lordi, a 372 milioni di euro (205 milioni di euro netti) con riferimento a Banca Intesa Russia e a 1.257 milioni di euro (963 milioni di euro netti) con riferimento alle esposizioni cross border verso clientela residente in Russia (al netto delle garanzie ECA). A tali valori si aggiungono esposizioni verso banche per complessivi 797 milioni di euro (782 milioni di euro netti) e in titoli per complessivi 73 milioni di euro (41 milioni di euro netti).

Quali interessi ha in Russia il Gruppo Intesa? Quali società del Gruppo vi operano? Stiamo rispettando le sanzioni internazionali nei confronti della Russia e dei suoi oligarchi?

Il Gruppo è presente in Russia tramite la società controllata Banca Intesa Russia, banca corporate facente parte della Divisione IMI Corporate & Investment Banking, che opera con 27 filiali e 907 persone. Al fine di assicurare la conformità alle normative, Intesa Sanpaolo ha tempestivamente avviato iniziative, monitorate attraverso uno specifico cruscotto a livello di Gruppo, volte a presidiare l'evoluzione delle liste dei soggetti sanzionati a livello europeo e internazionale, individuare i soggetti sanzionati al fine del blocco delle posizioni e dei pagamenti, rispettare la specifica disposizione relativa al divieto di accettare depositi oltre alla soglia definita dalla

regolamentazione europea, individuare e bloccare gli strumenti finanziari oggetto di sanzione. Al 31 dicembre 2022 l'esposizione verso controparti russe a cui si applicano le sanzioni incluse nelle liste OFAC SDN e/o EU asset freeze era pari a 0,38 miliardi di euro.

Il Gruppo Intesa quali contributi ha ricevuto dalla Pubblica Amministrazione? Per quale ammontare?

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 2022 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 2022 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?

Con riferimento al 2022, si segnalano sul perimetro estero le sanzioni per complessivi 130.100 euro comminate alla controllata CIB dalla Banca Centrale ungherese a seguito di 3 ispezioni condotte in materia di: (i) rendicontazione alla clientela, (ii) monitoraggio delle frodi in ambito dei servizi di pagamento e del sistema dei controlli interni (iii) gestione della moratoria emanata dal governo locale durante l'emergenza pandemica. Si segnala altresì una sanzione per complessivi 107 mila euro relativa alla controllata Banca Intesa Russia a seguito di un'ispezione condotta dalla Banca Centrale russa in materia di conformità ai requisiti normativi locali circa l'applicazione delle norme presidenziali su contante e cambi. Infine, si segnala una sanzione di circa 13 mila euro irrogata dalla Banking Regulation and Supervision Authority di Istanbul alla Filiale di Intesa Sanpaolo, relativamente a tematiche IT.

Quale membro esecutivo di ABI, il dott. Messina di cosa si è occupato? Quanto ha incassato?

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

E' vero che siamo azionisti rilevanti di Bancomat S.p.A.? Quale percentuale azionaria ne abbiamo? Chi ne possiede le rimanenti quote?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo detiene una partecipazione del 31,55% in Bancomat S.p.A. Altri azionisti con una quota superiore al 2% sono: UniCredit, ICCREA Banca, Banco BPM, Banca Monte dei Paschi di Siena, Banca Nazionale del Lavoro, BPER Banca, Cassa Centrale Banca.

Visti i numerosi incarichi del prof. Dalla Sega, tra l'altro membro dell'Organismo di Vigilanza d'Intesa, ci dite a quante riunioni di tale organo sia stato presente da remoto?

In conformità con quanto previsto dal proprio Regolamento, l'Organismo di Vigilanza di Intesa Sanpaolo ha svolto - nel 2022 - le proprie sedute esclusivamente da remoto. Il Prof. Dalla Sega ha partecipato a tutte le citate riunioni.

Vorrei conoscere i rilievi ad oggi effettuati al Gruppo Intesa dall'Organismo di Vigilanza.

Nel corso del 2022 l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 non ha formulato rilievi a Intesa Sanpaolo.

Vorrei conoscere le sanzioni subite dal Gruppo su imput di ministeri.

Nel 2022 sono state applicate n. 45 sanzioni dal Ministero Economia e Finanze per totali 1.368.129 euro. Le sanzioni sono state emesse nei confronti dei dipendenti quali autori delle violazioni e nei confronti della Banca in qualità di obbligata in solido per violazioni del D. Lgs 231/2007.

Dott. Messina, a una domanda precisa circa l'esposizione del Gruppo in Russia, lo scorso anno Lei mi ha fatto rispondere che la nostra presenza in Russia fosse in fase di revisione strategica. Siccome noi operando in tale fase abbiamo e stiamo in qualche modo finanziando la Russia, che poi ammazza innocenti in Ucraina e minaccia l'Europa, Italia compresa, ci fa sapere a quanto ammontino le tasse che il Gruppo ha corrisposto in Russia nel 2022, in attesa che si concluda la Vostra revisione strategica?

Le imposte correnti sul reddito dell'esercizio 2022 di Banca Intesa Russia sono state pari a 3,7 milioni di euro.

Nel 2022 quanto abbiamo elargito in totale alla Russia, quale Gruppo Intesa? Ad oggi qual è la nostra esposizione in merito?

Nel corso dell'esercizio il Gruppo si è attivamente operato per ridurre significativamente l'esposizione verso la Russia. A fine 2022 le esposizioni residue verso clientela ammontano, in termini di valori lordi, a 372 milioni di euro rispetto a 644 milioni di euro a fine 2021 (205 milioni di euro netti rispetto a 614 milioni di euro a fine 2021) con riferimento a Banca Intesa Russia e a 1.257 milioni di euro rispetto a 3.874 milioni di euro a fine 2021 (963 milioni di euro netti rispetto a 3.872 milioni di euro a fine 2021) con riferimento alle esposizioni cross border verso controparti residenti in Russia (al netto delle garanzie ECA). A tali valori si aggiungono esposizioni a fine 2022 verso banche per complessivi 797 milioni di euro (782 milioni di euro netti) e in titoli per complessivi 73 milioni di euro (41 milioni di euro netti).

Quali società private in Russia abbiamo finanziato, direttamente e/o indirettamente?

Le informazioni rilevanti sui rapporti del Gruppo con la Russia sono tutte esposte dettagliatamente nella Relazione al bilancio e non è politica della Banca fornire dati riguardanti specifiche posizioni se non è espressamente richiesto dalla normativa o da una Autorità competente. In generale, non è chiaro nella domanda cosa si intenda con società private e si segnala che le informazioni di dettaglio sono coperte da segreto industriale. A seguito dell'inizio del conflitto, la Banca ha sistematicamente perseguito una politica di de-risking. A fine 2022 le esposizioni residue verso clientela ammontano, in termini di valori lordi, a 372 milioni di euro rispetto a 644 milioni di euro a fine 2021 (205 milioni di euro netti rispetto a 614 milioni di euro a fine 2021) con riferimento a Banca Intesa Russia e a 1.257 milioni di euro rispetto a 3.874 milioni di euro a fine 2021 (963 milioni di euro netti rispetto a 3.872 milioni di euro a fine 2021) con riferimento alle esposizioni cross border verso controparti residenti in Russia (al netto delle garanzie ECA).

Abbiamo erogato finanziamenti (auspicabilmente a fondo perduto) al governo ucraino? Se la risposta è no, perché non l'abbiamo fatto? Non sarebbe giusto per Intesa che l'Ucraina potesse disporre di soldi da utilizzare secondo le esigenze più opportune per la Nazione?

In seguito alla grave crisi umanitaria che ha colpito l'intera popolazione dell'Ucraina, Intesa Sanpaolo si è immediatamente attivata mettendo a disposizione una donazione straordinaria di 10 milioni di euro a sostegno di misure di solidarietà e accoglienza a favore delle persone e delle famiglie coinvolte. I fondi sono stati destinati, in particolare, a dodici organizzazioni italiane e internazionali che da subito si sono attivate per dare supporto alla popolazione colpita - soprattutto alle donne e ai bambini in Ucraina e nei paesi limitrofi - con progetti di protezione umanitaria, alloggio, sostegno economico diretto, assistenza sanitaria e psicologica, distribuzione di beni di prima necessità e integrazione dei rifugiati.

Quali interessi diretti e/o indiretti hanno in Russia i membri di CDA di società del Gruppo Intesa?

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

Quali consiglieri russi abbiamo nel Gruppo?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo designa membri di cittadinanza russa esclusivamente nelle società del Gruppo presenti in Russia.

Nelle società presenti in Russia quali consiglieri ci rappresentano?

Le società del Gruppo presenti in Russia sono due. La composizione dei rispettivi Consigli di Amministrazione è stata definita tenendo conto dei vincoli imposti ai paesi aderenti al regime di sanzioni verso la Russia. In dettaglio:

Banca Intesa JSC (100% Gruppo Intesa Sanpaolo)

Board of Directors: Antonino FALLICO chairperson (ita), Tatiana Yurievna PAVLYCHEVA (rus), Inna KARPENKO (rus), Marina SADOVSKAYA (rus), Nataliya VELIKANSKAYA (rus)

Management Board: Olga LEIN, chairperson (rus), Oleg DZHUS (rus), Elena GRIMAYLO (rus), Tatiana Yurievna PAVLYCHEVA (rus), Irina VASINA (rus)

Intesa Leasing JSC (100% Banca Intesa JSC)

Board of Directors: Antonino FALLICO, chairperson (ita), Olga LEIN (rus), Tatiana Yurievna PAVLYCHEVA (rus), Elena GRIMAYLO (rus), Oleg DZHUS (rus)

General Manager: Dmitry SHABALIN (rus)

A quanto ammontava l'esposizione in Russia prima del 24 febbraio 2021? A quanto ammonta a tutt'oggi?

Assumendo che la richiesta sia riferita al 24 febbraio 2022, data di scoppio del conflitto, al 31 dicembre 2021 l'esposizione lorda verso la Russia (crediti verso clientela, crediti verso banche e titoli, tramite la controllata Banca Intesa Russia e cross border, al netto delle garanzie ECA) ammontava a circa 4,9 miliardi di euro (circa 4,9 miliardi di euro anche l'esposizione netta). A fine esercizio 2022 l'esposizione lorda residua si è pressoché dimezzata a circa 2,5 miliardi di euro (meno di 2 miliardi di euro l'esposizione netta).

Con quanti oligarchi russi il Gruppo ha rapporti e per cosa?

Al fine di assicurare la conformità alle normative, Intesa Sanpaolo ha tempestivamente avviato iniziative, monitorate attraverso uno specifico cruscotto a livello di Gruppo, volte a presidiare l'evoluzione delle liste dei soggetti sanzionati a livello europeo e internazionale, individuare i soggetti sanzionati al fine del blocco delle posizioni e dei pagamenti, rispettare la specifica disposizione relativa al divieto di accettare depositi oltre alla soglia definita dalla regolamentazione europea, individuare e bloccare gli strumenti finanziari oggetto di sanzione. La Banca non fornisce informazioni su singole controparti/operazioni: al 31 dicembre 2022 l'esposizione verso controparti russe a cui si applicano le sanzioni incluse nelle liste OFAC SDN e/o EU asset freeze era pari a 0,38 miliardi di euro.

Gli amministratori si possono astenere anche quando non abbiano un conflitto d'interessi? Ci dite quali amministratori di Gruppo nel 2022 abbiano votato contro punti all'ordine del giorno e perché?

Il Consiglio di Amministrazione della Banca adotta tutte le delibere di competenza in conformità con le procedure e nel rispetto delle maggioranze previste dalla legge e dallo statuto, sulle quali vigila l'organo di controllo. Nei casi previsti dalla normativa è data informazione nel dettaglio riguardo alle modalità di approvazione di specifiche operazioni (ad esempio, ove fossero presenti, in caso di operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza oggetto di appositi documenti informativi al mercato).

Nel Gruppo e in Fideuram quanti sono i conti correnti ancora aperti nonostante la richiesta di chiusura effettuata dai clienti lo scorso anno? Il Gruppo quale convenienza ha a lasciare i conti correnti aperti anche quando dal cliente siano arrivate istruzioni di chiusura e anzi costoro abbiano trasferito le proprie somme alla concorrenza?

La Banca ha ricevuto nel corso del 2022 circa 36.000 richieste di estinzione di conto corrente sulla base della normativa relativa al trasferimento dei servizi di pagamento. Di queste 35.451 si sono ultimate con la chiusura del conto, mentre ancora 656 richieste risultano in lavorazione in ragione della presenza di circostanze che legittimano la Banca a rifiutare o ritardare la chiusura di tali rapporti. Ad esempio, la presenza di un saldo negativo a valere su un rapporto su cui è stata presentata una richiesta di estinzione costituisce un obbligo pendente del Cliente che può ritardare la chiusura del conto stesso.

Riceviamo finanziamenti europei per ciascun conto corrente di Gruppo?

Il Gruppo non riceve finanziamenti europei per conti correnti; in generale si rimanda alla risposta fornita in materia di disciplina di trasparenza delle erogazioni pubbliche.

Ci dite il tempo medio di chiusura del conto corrente a livello di Gruppo Intesa?

Il tempo medio di chiusura del conto corrente registrato nel 2022 è pari a 3,10 giorni per i clienti consumatori e a 3,40 giorni per i clienti non consumatori (fonte dati Intesa Sanpaolo). Per il perimetro Fideuram i tempi medi di chiusura si attestano su 5 giorni. In generale il Cliente può richiedere la chiusura del conto in qualsiasi momento tramite comunicazione scritta: a) consegnata personalmente alla Banca / gestore / Private Banker; 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 è 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.

Perché delle domande pre-assembleari effettuate in inglese, non ne fate la traduzione?

Nel fascicolo contenente le domande pervenute alla Società prima dell'assemblea ex art. 127-ter TUF sono riportati testualmente i quesiti proposti da tutti gli azionisti. Le risposte della Società alle domande eventualmente proposte in lingua inglese sono disponibili sia in inglese sia in italiano e parimenti sono pubblicate le traduzioni delle domande presentate in inglese ove queste siano rese disponibili dall'azionista che le presenta. Nessun azionista ha presentato domande in inglese nell'ultima assemblea.

La normativa vieta che ci diciate a quanto ammontino le spese di rappresentanza del dott. Messina? La normativa non dice però che dobbiate confondere le sue spese di rappresentanza con quelle dei dirigenti con responsabilità strategica? Ci illuminate in proposito, declinandoci in dettaglio le spese di rappresentanza complessive del dott. Messina?

Nel confermare quanto già indicato in passato in materia, precisiamo che, per prassi e policy aziendale, Intesa Sanpaolo divulga informazioni di dettaglio di natura individuale solo quando prescritto dalla normativa tempo per tempo applicabile.

E' vero che tra le spese di rappresentanza dell'AD, compaiano solo alberghi di lusso in cui egli avrebbe soggiornato? Perché, l'albergo a 4 stelle non rientra nei suoi canoni di Jet set? Non si discute che l'AD non osservi le regole, ci mancherebbe, ma non sarebbe più rispettoso verso il prossimo, che egli limitasse le sue spese in un periodo in cui molti italiani non arrivano a fine mese? E per favore non venite a raccontarci che tutto sia rendicontato nella Relazione sulla Remunerazione, perché questi dettagli ve li si chiede proprio perché non sono riportati da nessuna parte. Se poi l'AD ha ordinato di non darli, basta specificarlo senza giri di parole.

Per prassi e policy aziendale, Intesa Sanpaolo divulga informazioni di dettaglio di natura individuale solo quando prescritto dalla normativa tempo per tempo applicabile.

E' vero che neanche tra i dirigenti v'è mai stato alcuno che abbia fruito di un 4 stelle ma solo dai 5 in sù? Posso dire che Il superfluo sarebbe bene che i ricchi se lo pagassero di tasca propria, non già a spese della società?

I viaggi del personale, compreso quello Dirigente, sono gestiti dall'Agenzia Viaggi preposta in funzione di un "hotel program" stabilito da Intesa Sanpaolo. L'elenco delle strutture alberghiere Italia/Estero convenzionate dalla Banca tiene in considerazione la competitività tariffaria e la distanza dai punti di interesse per le attività, elementi distintivi che prevalgono rispetto alla categoria dell'hotel stesso; in questo senso il personale di Intesa Sanpaolo viaggia in hotel a partire dai 3 stelle, peraltro senza differenziazione e classificazione tra personale Dirigente e non.

Strano che la Banca, tanto attiva nei rapporti con gli azionisti, almeno da quanto si deduce leggendo la bozza di bilancio, quest'anno abbia dato loro il benservito, impedendogli l'ingresso in Assemblea, ma stavolta non c'era l'obbligo di chiuderla, trattandosi di una facoltà. Come siete giunti a tale decisione, nonostante sia passato il periodo di emergenza Covid?

Intesa Sanpaolo si è avvalsa di una facoltà espressamente prevista dalla legge (Legge n. 14 del 24 febbraio 2023). Tale procedura è stata regolata in modo da assicurare il pieno esercizio dei diritti degli azionisti, ivi inclusa l'adozione delle migliori pratiche per la gestione delle domande e risposte e delle proposte dei soci che precedono la riunione, in aderenza alle raccomandazioni formulate dalla Consob con la comunicazione n. 3/2020 del 10 aprile 2020. Questa soluzione, già sperimentata negli anni precedenti, non ha fatto registrare alcun declino del tasso di partecipazione all'Assemblea dei soci di Intesa Sanpaolo, con una evidenza coerente con quanto attestato per il sistema degli emittenti anche dalla Consob (cfr. i "Report on corporate governance of Italian listed companies" relativi agli anni 2020 e 2021).

Intesa è interessata a M&A in Italia? Fino a che punto può spingersi a comprare senza incorrere nelle comprensibili spire dell'Antitrust?

Non ci sono operazioni di M&A in prospettiva.

Mediobanca potrebbe essere controllata senza ripercussioni dell'Antitrust?

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? 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/ Queste domande le ho poste l'anno scorso e Lei, dott. Messina, mi ha fatto rispondere che non fossero pertinenti. Ma come, Caltagirone, protagonista indiscusso della finanza italiana, fa dichiarazioni circa una delle operazioni bancarie più rilevanti degli ultimi anni, coinvolgendo Mediobanca, Unipol, Intesa e Generali, e Lei, dott. Messina, mi fa replicare che le domande siano inconferenti? Certo, non si può pretendere che Consob legga anche questo tipo di risposte, ma se è come Lei dice, dott. Messina, ci fa sapere quando e dove tali domande possano essere pertinenti?

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

Avete fatto cartello con il Gruppo Mediobanca?

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

Il Gruppo Caltagirone ha mai chiesto indennizzi relativi all'operazione Cattolica?

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

Chi ci rappresenta all'interno del Gruppo Mediobanca?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo non detiene nel proprio portafoglio di Equity di Banking Book azioni di Mediobanca S.p.A. e di conseguenza non designa consiglieri nel Gruppo stesso

Perché l'Investment Banking di Mediobanca supera di gran lunga quello del Gruppo Intesa?Dove pensa di aver sbagliato dott. Messina, facendosi superare da una piccola realtà?

Riteniamo doveroso evidenziare come la premessa a tali domande non corrisponda al vero. Nell'ambito dell'attività di Corporate & Investment Banking, il Gruppo Intesa Sanpaolo (attraverso la Divisione IMI C&IB), infatti, genera sia ricavi, sia utili significativamente maggiori rispetto alla Divisione C&IB del player italiano indicato nella domanda (si rimanda per i relativi dati finanziari ai documenti e bilanci pubblici), con una migliore redditività del capitale e una superiore efficienza operativa, nell'arco temporale 2016-2022, seppure considerazioni analoghe valgano per ciascuno dei singoli anni di osservazione. Si riportano di seguito le principali grandezze relative al Business C&IB di Intesa Sanpaolo nel periodo 2016-22: -Ricavi medi annui 4,0 miliardi di euro, con un CAGR del 4%; -Utili medi annui 1,7 miliardi di euro; -Redditività sul capitale allocato (Ricavi/RWA) pari a circa il 4,2%; -Efficienza operativa: Cost/Income medio pari a 28,6%. Ricordiamo, in conclusione, come la Divisione IMI C&IB di ISP si confronti solitamente con i principali operatori in ambito europeo, maggiormente comparabili relativamente a fatturato, utile generato e redditività, piuttosto che con player operanti prevalentemente in ambito domestico.

Abbiamo preso accordi con Mediobanca, in caso di OPA su di essa?

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

A quanto ammontano le azioni Mediobanca di Gruppo?

Il Gruppo Intesa Sanpaolo non detiene nel proprio portafoglio di Equity di Banking Book azioni di Mediobanca S.p.A.

Quali risultati abbiamo ottenuto da Nextalia? Quale quota ne possediamo? Che tipo di accordi vigono con Unipolsai a riguardo?

Intesa Sanpaolo detiene una quota del 14,43% nella società di gestione Nextalia SGR S.p.A., avviata nel 2021, ed ha sottoscritto una quota del 6,25% del fondo chiuso denominato Nextalia Private Equity lanciato dalla SGR. Il fondo si trova attualmente in fase di investimento e ad oggi sono stati realizzati 4 investimenti, nei settori Fintech, Formazione e Digital Learning, IT e Agri-Tech. Non vi sono accordi con UnipolSai Assicurazioni; sia Intesa Sanpaolo che UnipolSai detengono azioni di categoria B di Nextalia SGR le cui prerogative sono descritte nello statuto della società.

Che rapporti di Gruppo vi sono con Confindustria? Nel Gruppo Intesa chi opera di Confindustria?

Intesa Sanpaolo non è associata a Confindustria, ma aderisce a cinque associazioni di territorio del sistema confindustriale: Assolombarda (Milano, Lodi, Monza e Brianza e Pavia), Confindustria Cuneo, Confindustria Firenze, Confindustria Toscana Nord (Lucca, Pistoia e Prato) e Unindustria (Roma, Frosinone, Latina, Rieti e Viterbo). In qualità di socio Intesa Sanpaolo partecipa alle relative attività associative. Intesa Sanpaolo aderisce, inoltre, a Confindustria ASSAFRICA & MEDITERRANEO, l'Associazione del Sistema Confindustria che riunisce le imprese italiane operanti o interessate a svilupparsi nei Paesi dell'Africa, del Mediterraneo e del Medio Oriente. Nel 2021 Intesa Sanpaolo ha sottoscritto con Confindustria l'accordo triennale "Competitività, Innovazione, Sostenibilità", con l'obiettivo di favorire il rilancio del sistema produttivo italiano dopo l'emergenza pandemica, anche grazie a un plafond dedicato di 150 miliardi di euro a supporto della liquidità, degli investimenti e del riequilibrio della struttura finanziaria delle imprese. L'accordo rientra nell'ambito di una collaborazione ultradecennale, avviata con il primo accordo del 2009. Intesa Sanpaolo, inoltre, collabora con Confindustria – Piccola Industria e ha siglato accordi con numerose federazioni e associazioni di settore aderenti a Confindustria finalizzati a sostenere il credito alle imprese. Tra gli accordi stipulati si segnalano quelli con: ACIMIT, AMAPLAST, ANCE, ANFIA, ANIMA, ANITA, ASSIOT, ASSOFLUID, ASSOMAC, Assomarmo Macchine, Assopellettieri, Confindustria Alberghi, Confindustria Intellect, Federlegno Arredo, Federturismo, GIMAV, Sistema Moda Italia, UCIMU. Intesa Sanpaolo sostiene come partner e sponsor numerose iniziative promosse dalle diverse realtà nazionali, settoriali e territoriali del sistema confindustriale finalizzate a condividere e divulgare progetti comuni sui temi rilevanti per le imprese. Nessun esponente o rappresentante di Confindustria è impegnato all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo.

A quanto ammontano le scoperture di categorie protette nel Gruppo (L. 68/99)? Quanti disabili risultano assunti a tutt'oggi? Come s'intende provvedere alle coperture?

In base all'ultima denuncia invalidi ex Legge n. 68/99, il Gruppo Intesa Sanpaolo alla data del 31 dicembre 2022 annoverava: 1. 3.715 disabili in servizio e 883 categorie protette in servizio; 2. 57 scoperture di disabili e 9 carenze di appartenenti alle categorie protette al netto, ove previsti, delle compensazioni territoriali, delle sospensioni dagli obblighi conseguenti all'accesso di lavoratori cessati alle prestazioni a carico del cd. "Fondo di solidarietà del settore credito" (assegni straordinari di sostegno del reddito) e degli esoneri parziali. Le Società del Gruppo destinatarie degli Accordi di attivazione del Fondo di solidarietà di settore, il cui numero di risorse al Fondo risulti tale da incidere sulla quota di riserva dei disabili (nello specifico Intesa Sanpaolo, Intesa Sanpaolo Private Banking e Fideuram-Intesa Sanpaolo Private Banking, Fideuram Asset Management), hanno ottenuto dalla Provincia in cui hanno la propria sede legale l'autorizzazione alla sospensione dagli obblighi occupazionali valevole per l'intero territorio nazionale, così come previsto dall'art. 3, comma 5, della L. n. 68/99, nonché dall'art. 4 del D.P.R. 333/00. Tutte le Società del Gruppo, anche quelle autorizzate alla sospensione dagli obblighi occupazionali il cui provvedimento, ricordiamo, non esclude totalmente l'eventuale scopertura ma ne riproporziona l'obbligo, hanno stipulato o integrato le convenzioni con le province dove sono allocate le scoperture.

Il Gruppo Intesa controlla testate giornalistiche?

No.

Secondo Intesa, non sarebbe utile e opportuno entrare in Generali? Quanti titoli ne possediamo?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. Si precisa comunque che Intesa Sanpaolo non detiene nel proprio portafoglio di Equity di Banking Book azioni di Generali S.p.A.

Qual è stato il costo del canone di Via Montebello, a Milano? Mediobanca lo ha acquistato l'anno scorso da chi ce lo aveva affittato. Perché non abbiamo trattato con il venditore lasciando campo libero alla concorrenza?

L'immobile, che ha una superficie di oltre 30.000 mq sviluppati su otto piani fuori terra ad uso uffici e due piani interrati, apparteneva precedentemente al Fondo di Investimento Alternativo immobiliare Arete, gestito da Kryalos SGR e sottoscritto da veicoli riconducibili a Blackstone; nel corso dello scorso anno è stato ceduto ad un nuovo Fondo, sempre gestito da Kryalos SGR sottoscritto da un club deal di investitori di cui Mediobanca ha curato solamente il coordinamento. Il canone era stato precedentemente negoziato ed è allineato ai valori di mercato per immobili di prestigio con caratteristiche analoghe per dimensioni, ubicazione e classe energetica (Grado A e certificazioni LEED Gold e BREEAM In-Use Very Good). Il contratto di locazione in essere, in linea con la normativa in materia, non prevede il diritto di prelazione e, in ogni caso, l'immobile non rientra fra quelli strategici per il Gruppo nel medio periodo.

Il Comitato di Controllo sulla Gestione, quali segnalazioni di conflitti d'interesse ha ricevuto? Come sono state risolte? Quali consiglieri riguardavano?

Il Comitato per il Controllo sulla Gestione ha regolarmente ricevuto informativa in merito alle operazioni per le quali, in sede consiliare, sono state segnalate dai Consiglieri situazioni rilevanti ai sensi dell'art. 2391 c.c. e/o dell'art. 53, comma 5, TUB, prendendo altresì atto delle cautele agite affinché le relative delibere non fossero condizionate da conflitto d'interesse alcuno. Sul punto l'attività del Comitato forma oggetto di specifica Relazione resa disponibile agli azionisti.

Non si può parlare di Stefano Del Punta? Lo scorso anno avevo chiesto quali obiettivi avesse raggiunto e da chi dipendesse la sua carriera, dal momento che rispondeva solo al CDA. Mi avete risposto che la domanda fosse non pertinente rispetto ai punti all'ordine del giorno. Eppure si discuteva di bilancio, all'interno del quale sicuramente debbo ritenere vi fossero anche le competenze del suddetto dott. Del Punta, in quanto CFO. Dunque, dott. Messina, un socio di Intesa che intenda conoscere meglio lo status del suo CFO, quali ordini del giorno pertinenti dovrebbe attendere per porre domande in proposito? Consob ovviamente sul punto non ha avuto nulla da ridire, immagino?

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

La carriera e gl'incentivi del dott. Stefano Del Punta, è vero o non è vero che dipendono dall'AD? Se così fosse che senso ha che il dott Del Punta risponda solo al CDA?

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

Poste effettua agevolazioni speciali a dirigenti con responsabilità strategiche e amministratori del Gruppo Intesa? Di che tipo? Accade anche il contrario?

Intesa Sanpaolo non ha in essere convenzioni con Poste Italiane che prevedano agevolazioni specifiche a dirigenti e amministratori del Gruppo (e viceversa).

https://www.money.it/Intesa-Sanpaolo-Mps-nascondono-profitti-paradisi-fiscali Secondo l'Osservatorio Fiscale Europeo, nascondiamo profitti nei paradisi fiscali? Come si chiamano i paradisi fiscali in questione? Con quale meccanismo riusciamo a celare al fisco tali profitti?

Il nostro Gruppo non cela profitti in alcun Paese. Quanto poi al report dell'Osservatorio Fiscale Europeo citato nella domanda va rilevato che lo stesso (i) si basa su dati resi pubblici dal nostro Gruppo e (ii) include tra i c.d. "paradisi fiscali", oltre a Paesi come Panama, Bermuda e Isole Vergini Britanniche, anche Irlanda e Lussemburgo, Paesi UE (nei quali il nostro Gruppo opera da anni con importanti controllate) che non compaiono in alcuna "black list" italiana o UE o OCSE.

Ad oggi quanto abbiamo eluso quale Gruppo?

Nella gestione delle tematiche fiscali il nostro Gruppo (i) agisce secondo i valori dell'onestà e dell'integrità, essendo consapevole che il gettito derivante dai tributi costituisce una delle principali fonti di contribuzione allo sviluppo economico e sociale dei Paesi in cui opera; (ii) persegue un comportamento orientato al rispetto delle norme fiscali e ad interpretazioni che consentano di gestire responsabilmente il rischio fiscale, così da mettersi in condizione di soddisfare gli interessi di tutti gli stakeholder e di garantire la propria positiva reputazione; (iii) mantiene un rapporto collaborativo e trasparente con le autorità fiscali, aderendo, ove previsti, ai regimi di cooperative compliance.

Quali rapporti abbiamo con Illimity Bank? Chi ci rappresenta nel suo CDA?

La Banca non detiene partecipazioni in Illimity Bank e non è rappresentata nel Consiglio di Amministrazione della società. Con la stessa Intesa Sanpaolo intrattiene rapporti commerciali e finanziari analoghi a quelli in essere con le altre banche italiane.

Allo stato abbiamo concessioni fiscali segrete in Lussemburgo?

Nessuna società del Gruppo riceve "concessioni" fiscali, segrete o pubbliche, in Lussemburgo.

Come si chiama il socio che ha presentato una denuncia ex art. 2408 c.c.? Leggendo la relazione del Comitato di Controllo sulla Gestione, non si capisce per cosa esattamente sia stata presentata. Ci fate un sunto comprensibile? Ogni volta che c'è una denuncia, secretate il nome dell'autore e ne parlate pochissimo, quasi che non voleste far comprendere troppo. Apritevi ai soci, fate che votino in piena consapevolezza. In fondo siete lì per servirci, come noi siamo qui per supportarvi ma tutti insieme operiamo per il bene del Gruppo.

Nella propria relazione all'Assemblea degli Azionisti sull'attività svolta nel 2022, il Comitato per il Controllo sulla Gestione – così come richiesto dall'art. 2408 c.c. – ha tenuto conto della denuncia ricevuta da un socio, rendicontando in merito alle attività svolte per approfondire i fatti rappresentati. In particolare, il Comitato ha reso noto che gli accertamenti condotti hanno evidenziato come i fatti asseriti fossero destituiti di qualsivoglia concreto fondamento e in ogni caso privi di potenziali elementi di censura.

In quali e quanti casi il Consigliere Delegato si è astenuto in CDA? E i membri di questo, quando come e perché?

Come previsto dalla normativa, il Consigliere Delegato e CEO si astiene dalla votazione in occasione dell'adozione di delibere del Consiglio di Amministrazione nelle quali possano presentarsi ragioni per un conflitto di interessi (ad esempio in caso di decisioni in materia di remunerazione riguardanti la sua posizione). Per quanto riguarda le modalità di approvazione delle delibere del Consiglio di Amministrazione si è già dato riscontro nella risposta alla domanda n. 26.

Quanti, quali e di chi sono emersi conflitti d'interessi nel 2022 in ambito di Gruppo?

Il Consiglio di Amministrazione si è dotato di un Regolamento per la gestione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati, predisposto in coerenza con la disciplina adottata dalla Consob per le società con azioni quotate, con le Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia nonché con le migliori pratiche di mercato. Tale regolamentazione è funzionale a governare i controlli e i rischi derivanti da ogni situazione di potenziale conflitto di interessi riguardante gli amministratori, i principali azionisti e in genere le altre controparti che abbiano una posizione di particolare prossimità rispetto ai centri decisionali dell'impresa. Le misure adottate assicurano l'oggettività e l'imparzialità delle decisioni del Gruppo nell'interesse della sua sana e prudente gestione, sono costantemente aggiornate e risultano pienamente efficaci. Delle operazioni realizzate dal Gruppo Intesa Sanpaolo con le Parti Correlate e dei flussi informativi in merito agli interessi dichiarati dagli Amministratori è rispettivamente fornita informativa nella Parte H della nota integrativa al Bilancio consolidato ed è dato conto nella Relazione del Comitato per il Controllo sulla Gestione, secondo quanto previsto dalla normativa. Inoltre, per quanto riguarda i rapporti con la clientela, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha da tempo adottato un articolato modello per la gestione dei conflitti di interesse nell'ambito della prestazione di servizi ed attività di investimento e servizi accessori, predisposto in coerenza con la normativa e le best practice internazionali e finalizzato ad individuare e gestire i conflitti di interesse nei confronti dei clienti nonché i conflitti tra clienti. Una sintesi delle principali disposizioni che regolano la materia è disponibile anche sul sito internet di Intesa Sanpaolo. Nel corso del 2022, come nei precedenti esercizi, le misure poste a mitigazione dei conflitti di interesse hanno correttamente agito e non sono state riscontrate criticità nell'effettività delle misure di tutela degli interessi dei clienti.

Quanti casi di molestie sessuali si sono verificati nel Gruppo? Come sono stati risolti?

La domanda non è pertinente alle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. In ogni caso, si rinvia a quanto pubblicato in DCNF sull'argomento (pagg. 188 e 189).

La disciplina sugli interlocking directorates, non consente ai consiglieri d'amministrazione di operare presso i gruppi concorrenti ma possono farlo i dirigenti? Ciò non comparta rischi per la Banca?

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di astenersi dallo svolgere attività contrarie o in conflitto con gli interessi della Banca e/o del Gruppo o comunque incompatibili con i propri doveri. Ai dipendenti è vietato, tra l'altro, anche accettare incarichi in ogni tipo di società, amministrazione o ente e, più in generale, prestare a terzi la propria opera, salvo espressa autorizzazione preventiva della Società.

Posto che più incarichi interni nel Gruppo sono considerati come fossero 1, ci dite quanti siano gli incarichi effettivi interni al Gruppo, per ciascun membro non indipendente del CDA?

L'informazione è già analiticamente resa disponibile nella Relazione su Governo Societario e Assetti Proprietari, approvata dal Consiglio di Amministrazione lo scorso mese di febbraio e pubblicata nel sito internet della Banca ("Governance" / "Assemblea degli Azionisti"), alla quale si rinvia (pagine 109-111).

Quali sono i consiglieri che nel Gruppo hanno perso l'indipendenza e per cosa?

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

Di quale numero si compone lo staff del dott. Bazoli in Intesa?

Nel 2022 il Prof. Bazoli ha usufruito di un supporto di segreteria non esclusivo.

Che rapporti ha la Banca con famigliari del dott. Bazoli e del Presidente della Banca?

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

Dove é stato organizzato il consueto cocktail natalizio del 2022, che negli anni scorsi veniva organizzato in Piazza Scala? Per quali costi?

Nel 2022 non è stato organizzato alcun cocktail natalizio.

Qual è il budget del presidente Gros-Pietro? Quanto ha speso nel 2022? Come si chiama la sua segretaria.

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

Il presidente Gros-Pietro e/o suoi famigliari hanno interessi diretti e/o indiretti con il Gruppo Intesa? Di che importo? La Sua Segreteria di quanti elementi si compone, unitamente al suo staff?

I rapporti tra Intesa Sanpaolo e gli Esponenti aziendali, tra cui il Presidente della Banca, ivi inclusi i rapporti con soggetti che in base alla normativa sono riconducibili agli amministratori, sono oggetto di valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione e di vigilanza specifica da parte del Comitato per il Controllo sulla Gestione. Tali rapporti rientrano nella normale operatività del Gruppo e sono gestiti con pieno rispetto dell'art. 136 del testo unico bancario, ove applicabile, e della regolamentazione in materia di operazioni con parti correlate. Delle operazioni realizzate dal Gruppo Intesa Sanpaolo con gli Esponenti aziendali, i Dirigenti con responsabilità strategiche e, in generale, con le Parti Correlate di Intesa Sanpaolo e dei relativi controlli è data rispettivamente informativa nella Parte H della nota integrativa al Bilancio consolidato e nella Relazione del Comitato per il controllo sulla Gestione, secondo le modalità stabilite dalla legge. Quanto alla Segreteria del Presidente, la domanda non è pertinente con le materie all'ordine del giorno dell'assemblea.

Colombo & Associati, società del Vice Presidente, quali incarichi ha svolto nel (e/o per il) Gruppo Intesa? Per quali importi complessivamente? La sua segreteria di quanti elementi si compone, unitamente al suo staff?

I rapporti tra Intesa Sanpaolo e gli Esponenti aziendali, tra cui il Vice Presidente della Banca, ivi inclusi i rapporti con soggetti che in base alla normativa sono riconducibili agli amministratori, sono oggetto di valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione e di vigilanza specifica da parte del Comitato per il Controllo sulla Gestione. Tali rapporti rientrano nella normale operatività del Gruppo e sono gestiti con pieno rispetto dell'art.136 del testo unico bancario, ove applicabile, e della regolamentazione in materia di operazioni con parti correlate. Delle operazioni realizzate dal Gruppo Intesa Sanpaolo con gli Esponenti aziendali, i Dirigenti con responsabilità strategiche e, in generale, con le Parti Correlate di Intesa Sanpaolo e dei relativi controlli è data rispettivamente informativa nella Parte H della nota integrativa al Bilancio consolidato e nella Relazione del Comitato per il controllo sulla Gestione, secondo le modalità stabilite dalla legge. Quanto alla Segreteria del Vice Presidente, la domanda non è pertinente con le materie all'ordine del giorno dell'assemblea; in ogni caso, non vi sono strutture del Gruppo specificamente dedicate all'attività di Segreteria del Prof. Colombo.

Quanto ha speso il Comitato per il Controllo della Gestione? Quali incarichi ha dato e a chi?

Nel corso del 2022 il Comitato per il Controllo sulla Gestione non ha conferito incarichi di qualsivoglia natura a terzi.

A quale prezzo il Gruppo ha acquistate le azioni gratuitamente elargite al dott. Messina, per un compenso di equity di E. 2.544,5? Oggi tali azioni quale valore anno? Se, come presumo, il valore di tali azioni è assai superiore, possiamo dire che il guadagno del dott. Messina sia superiore al compenso totale riportato nella Relazione sulla Remunerazione (si veda domanda seguente)?

Il compenso in azioni di 2.544,5 mila euro è quanto riconosciuto al dott. Messina nell'ambito dei sistemi incentivanti 2016 -2022. In particolare, 1.627,5 mila euro è il valore equivalente a numero 838.259 azioni maturate e differite nell'ambito dei programmi di incentivazione 2016 – 2021; tali azioni sono state acquistate tempo per tempo e consegnate al dott. Messina a maggio 2022 al prezzo di 1,9415 euro, il quale, come di consueto, non ha proceduto alla vendita delle stesse. Il restante controvalore, pari a 917 mila euro, parte del bonus maturato nell'ambito del sistema incentivante 2022, sarà attribuito in azioni a maggio 2023 ad un prezzo ad oggi non noto, in quanto pari, come previsto dal regime fiscale vigente, al prezzo medio del mese antecedente l'attribuzione stessa ma il dott. Messina non potrà in ogni caso disporne prima del maggio 2024, come richiesto dalle vigenti norme sulla remunerazione. Per ulteriori dettagli si rimanda alla 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 (cfr. Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti pag. 129).

E' esatto dire che in tot. il dott. Messina nel 2022 si è portato a casa E. 6.485,60, a parte stock options e incentivi diversi da queste ultime? Aggiungendo anche tali voci, a quanto ammontano le sue entrate complessive?

Non è esatto sostenere che il dott. Messina abbia percepito 6,485 milioni di euro nel corso del 2022; tale importo appare infatti calcolato sommando compensi in contanti ed azioni che in parte sono stati corrisposti lo scorso anno e in parte invece lo saranno durante il 2023 (in particolare per la componente equity di 2.544,5 mila euro si rimanda alla domanda precedente) e in anni successivi. Si precisa pertanto che nel 2022 il dott. Messina ha percepito un compenso pari a 3,647 milioni di euro tra la componente fissa pari a 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" (pag.122) - e la componente di premi annuali pari a 1.027.000 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 (pag. 132). A questo compenso va ad aggiungersi la componente in azioni ricevuta, pari a 1,299 milioni di euro, a valere sui programmi di incentivazione precedenti (come evidenziato dalla "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" della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023 e 2022", rispettivamente pag. 129 e pag. 116). Considerando entrambe le componenti (compenso percepito e componente in azioni a lui consegnata), nel 2022 il CEO di Intesa Sanpaolo ha registrato un compenso complessivo pari a 4,946 milioni di euro. Si segnala infine, che al dott. Messina, così come al personale rilevante del Gruppo, non è stato riconosciuto alcun premio a valere sul Piano di Incentivazione a Lungo Termine legato al Business Plan 2018-2021. Nonostante, infatti, gli obiettivi di performance del Gruppo siano stati conseguiti pienamente, l'azione non ha raggiunto il valore minimo definito all'assegnazione (in epoca pre-COVID) quale condizione essenziale per la corresponsione dei premi.

Il dott. Messina ha usufruito delle ferie nel 2022?

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

Quanto abbiamo finanziato il Teatro alla Scala?

Intesa Sanpaolo è socio Fondatore Sostenitore del Teatro alla Scala e come tale contribuisce al sostegno istituzionale del Teatro. La Banca è inoltre Sponsor Principale della Stagione del Teatro alla Scala. In virtù di tale ruolo vengono assicurati a Intesa Sanpaolo massimi livelli di visibilità su tutti i materiali di comunicazione, diritti di prelazione per i propri clienti su un contingente riservato di biglietti e abbonamenti, e tariffe agevolate riservate ai clienti per l'accesso e le visite guidate al Museo Teatrale del Teatro alla Scala. Dal 2005 Intesa Sanpaolo rinnova il suo sostegno al Progetto Under 30 del Teatro alla Scala, per favorire la partecipazione dei giovani agli eventi loro riservati dal Teatro. Tale sponsorizzazione assicura massima visibilità su tutti i materiali di comunicazione, disponibilità di biglietteria per un titolo di Opera e Balletto e due anteprime, riservata esclusivamente a giovani under 30 (minori e maggiorenni fino ai 30 anni di età). La sponsorizzazione assicura inoltre biglietteria per sette spettacoli della Stagione de "I Concerti per i Bambini", progetto speciale del Teatro alla Scala in svolgimento le domeniche pomeriggio. Dal 2023 Intesa Sanpaolo sostiene inoltre il progetto LaScala.Tv, la nuova piattaforma streaming del Teatro.

Per quanto riguarda le iniziative culturali, nella relazione consolidata non finanziaria, a pag. 169, tra l'altro asserite: "la collaborazione con Roberto Bolle, artista di particolare sensibilità verso contesti sociali difficili, per la realizzazione di On Dance, un evento unico fatto di spettacoli dal vivo, incontri, serate danzanti, open class e workshop gratuiti e accessibili a tutti"...Come si fa a conoscere questo genere di iniziative gratuite e accessibili a tutti? I soci a chi debbono rivolgersi per accedervi e constatare di persona il lavoro svolto a beneficio di tutti?

Fra le iniziative sostenute da Intesa Sanpaolo con l'obiettivo di favorire la diffusione dell'arte e della cultura vi è OnDance, manifestazione pubblica, gratuita e accessibile a tutti, sotto la direzione artistica di Roberto Bolle che da alcuni anni si svolge nella città di Milano, con ampia comunicazione a livello centrale e territoriale e sul sito https://ondance.it/. OnDance offre un ricco palinsesto di spettacoli dal vivo e differenti generi musicali tra il Castello Sforzesco e il Parco Sempione, uno spettacolare BalloinBianco con oltre 200 ballerini di tutte le danze in piazza Duomo, che trasformano la città in un'enorme dance hall all'aperto.

Come si fa per ricevere un invito all'annuale Asta di San Patrignano, e così poter apportare il proprio contributo?

Il progetto ha visto negli ultimi anni (2021 e 2022) una raccolta fondi attraverso la realizzazione di un'asta benefica online, sulla piattaforma Charitystars con accesso pubblico, nello specifico dall'11 al 22 novembre 2021 e dal 17 al 26 ottobre 2022 (link www.charitystars.com/astasanpatrignano). L'iniziativa nasce con l'obiettivo di sostenere da un lato l'attività ordinaria nei confronti dei giovani già presenti in comunità e di consentire dall'altro l'accoglienza di nuovi soggetti bisognosi e dare al contempo slancio ad attività di prevenzione sul fronte della tossicodipendenza.

Avete pensato di organizzare dei fam trip finalizzati a far conoscere le magnificenze del territorio italiano agli operatori turistici, così da promuovere le nostre bellezze?

La Banca non svolge attività da tour operator, ma promuove il turismo di prossimità attraverso una serie di interventi mirati a migliorare la ricettività in coerenza con il principio di sostenibilità ambientale e favorendo il rilancio delle imprese del settore. Intesa Sanpaolo guarda con attenzione alla filiera del turismo anche attraverso il dialogo con le associazioni di categoria che operano in ambito alberghiero, termale e della ristorazione, con l'obiettivo comune di promuovere le eccellenze del territorio. Intesa Sanpaolo sostiene inoltre il settore del cinema, finanziando le produzioni italiane, che utilizzano location in Italia. Questo perché la Banca ritiene che le produzioni cinematografiche siano uno strumento di racconto dell'Italia, delle sue bellezze, delle

storie imprenditoriali di successo, diventando un canale molto potente di valorizzazione del Paese, legando cultura, territorio e turismo.

Avete pensato di aiutare le persone sole, a basso reddito, organizzando per loro una mensa nei comuni più svantaggiati che non offrono questo genere di servizio?

L'aiuto alle persone bisognose avviene attraverso il Fondo Beneficenza che sostiene enti del terzo settore attivi nella distribuzione dei pasti alle persone bisognose. Nel 2022 sono state erogati 2,4 milioni di euro per iniziative a supporto di 6 enti che operano su tutto il territorio nazionale per un totale di oltre 1,3 milioni di pasti corrispondenti a circa 3.600 pasti al giorno.

Nel Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo quali categorie sono iscritte in dettaglio?

Al Fondo Sanitario Integrativo sono iscritti: - di diritto, salvo loro revoca, tutti i dipendenti in servizio delle Società del Gruppo (del solo perimetro Italia) assunti con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato professionalizzante; - il personale cessato con accesso alle prestazioni del c.d. fondo di solidarietà sino a conclusione del periodo di esodo; - il personale in quiescenza che ne faccia richiesta al momento del pensionamento; - i familiari già beneficiari degli iscritti di cui ai punti sopraindicati, purché siano destinatari di un trattamento di reversibilità o indiretto. I suddetti iscritti possono rendere beneficiari i relativi familiari fiscalmente a carico e non fiscalmente a carico che rispettino i requisiti previsti dallo statuto del Fondo stesso. Le medesime regole sopra indicate valgono anche per i dipendenti: - delle Fondazioni Bancarie, da cui siano originate Società del Gruppo, e delle società/enti strumentali delle stesse, per i quali siano stati sottoscritti accordi di adesione da parte delle fonti collettive competenti ovvero siano state formalizzate richieste di adesione con adeguate modalità; - di ulteriori società partecipate dal Gruppo cui le Fonti Istitutive stabiliscano di estendere la possibilità di adesione al Fondo Sanitario. Possono, su richiesta, essere altresì iscritti, al Fondo Sanitario in apposita gestione (Gestione mista), i titolari di contratti di agenzia o di mediazione instaurati, come monomandatari, con aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo.

San Paolo Onlus dove ha organizzato mense per i poveri? In quali comuni? Chi sono i membri del CDA di tale entità?

La Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus non organizza mense per i poveri ma riconosce contributi a favore di Enti ed Associazioni che offrono gratuitamente servizio di mensa ai bisognosi. Nel 2022 sono stati 56 gli enti – distribuiti su tutto il territorio nazionale – che il Consiglio di

Amministrazione della Fondazione ha ritenuto idonei a ricevere un sostegno economico. Quasi 9.000 persone in stato di difficoltà hanno pertanto potuto consumare gratuitamente almeno un pasto caldo in un ambiente protetto. In relazione alla composizione, tempo per tempo, degli organi sociali si rinvia al sito dell'Ente.

Quante sono state le segnalazioni anti-riciclaggio di Gruppo?

Il Gruppo ha effettuato nel 2022 un numero significativo di segnalazioni di operazioni sospette, coerente con la propria quota di mercato, contribuendo in modo importante alle segnalazioni complessivamente analizzate dall'Unità di Informazione Finanziaria di Banca d'Italia.

INTESA SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2023

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista ReCommon APS
17 aprile 2023

Relativamente all'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023, Intesa Sanpaolo ha deciso di avvalersi della facoltà di prevedere che l'intervento dei Soci in Assemblea avvenga esclusivamente tramite il Rappresentante Designato ai sensi dell'articolo 135-undecies del D.lgs. n.58/98, senza partecipazione fisica degli stessi. Una tipologia di assemblea a porte chiuse che, come denunciato da ReCommon e altre organizzazioni della società civile[1], costituisce una grave mancanza di dialettica tra azionisti e management delle società, a scapito della partecipazione.

A tal riguardo chiediamo:

1. Quali sono le motivazioni che hanno spinto il Gruppo a optare per la linea delle porte chiuse?

2. Ritiene Intesa Sanpaolo che, pur adottando tutte le dovute precauzioni (mascherine, igienizzanti, distanziamento, etc..), ancora sussista un grave rischio sanitario connesso alla pandemia Covid-19 tale da non permettere la partecipazione in presenza degli azionisti in Assemblea?

3. Perché Intesa Sanpaolo non ha previsto per gli azionisti delle modalità di partecipazione in remoto tramite mezzi di telecomunicazione?

1 https://www.recommon.org/assemblee-degli-azionisti-a-porte-chiuse-la-protesta-della-societa-civile-italiana/

Intesa Sanpaolo si è avvalsa di una facoltà espressamente prevista dalla legge (Legge n. 14 del 24 febbraio 2023), in modo da assicurare comunque il pieno esercizio dei diritti degli azionisti, ivi inclusa l'adozione delle migliori pratiche per la gestione delle domande e risposte e delle proposte dei soci, che precedono la riunione, in aderenza alle raccomandazioni formulate dalla Consob con la comunicazione n. 3/2020 del 10 aprile 2020. Questa soluzione, già sperimentata negli anni precedenti, non ha fatto registrare alcun declino del tasso di partecipazione all'Assemblea dei soci di Intesa Sanpaolo, con una evidenza coerente con quanto attestato per il sistema degli emittenti anche dalla Consob (cfr. "Report on corporate governance of Italian listed companies" relativi agli anni 2020 e 2021).

4. Relativamente alle future assemblee degli azionisti:

a. Se sarà permesso dalla legge, intenderà il Gruppo continuare a usufruire della modalità assembleare a porte chiuse?

b. Intende apporre modifiche al proprio statuto per permettere – in ogni caso – la partecipazione degli azionisti in remoto tramite mezzi di telecomunicazione?

c. È intenzione del Gruppo prevedere l'intervento in presenza solo di azionisti con un significativo pacchetto di azioni?

Intesa Sanpaolo osserverà le disposizioni normative applicabili alle assemblee degli azionisti tempo per tempo vigenti, tenendo conto anche delle previsioni già presenti nello Statuto sociale della Banca o di quelle che fossero successivamente introdotte in caso di opportunità di specifiche modifiche.

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.

5. Le "Regole per l'operatività creditizia nel settore del carbone" sono disponibili sulle pagine istituzionali del Gruppo solo in forma di sintesi. Il documento completo è accessibile pubblicamente? Se no, intende il Gruppo renderlo pubblico e accessibile nella sua interezza?

Il documento disponibile online è stato sintetizzato escludendo la parte relativa ai processi attuativi interni.

La precedente policy relativa ai finanziamenti nel settore del carbone (maggio 2020) escludeva chiaramente gli sviluppatori di nuove miniere ma non gli sviluppatori di nuovi impianti di produzione di energia elettrica a carbone. La policy attuale esclude chiaramente gli sviluppatori di nuovi impianti (per alcune tipologie di prestiti), ma è meno chiara per quanto riguarda gli sviluppatori di miniere a carbone. L'esclusione dei "Greenfield Projects" sembra valere solo per il project financing e non più per il corporate financing. Il mancato riferimento agli sviluppatori di miniere a carbone è riconosciuto anche nel Coal Policy Tool[2] e non ha mai ricevuto smentita dalla banca, che riceve frequentemente comunicazioni e richieste di feedback dalle organizzazioni che hanno in carico tale strumento.

6. Può il Gruppo chiarire il suo posizionamento in merito agli sviluppatori di miniere a carbone ("coal mine developers")?

2 https://coalpolicytool.org/

La policy aggiornata nel 2021 è stata resa più stringente con limitazioni e criteri di esclusione per l'operatività creditizia del Gruppo per le società attive nell'estrazione di carbone e nelle centrali termiche a carbone. Il Gruppo si è impegnato al phase out entro il 2025 dell'esposizione verso controparti appartenenti al settore dell'estrazione del carbone identificate nella policy come di seguito: Il settore comprende attività direttamente dedicate a: - esplorazione e sviluppo delle miniere di carbone (compresi studi di pre-fattibilità e fattibilità, progettazione definitiva e attività di costruzione connesse); - attività (compresa l'estrazione del carbone, la trasformazione, la gestione e lo smaltimento dei rifiuti) connesse a sviluppo di miniere di carbone e a miniere di carbone esistenti. Nella policy, si esplicita inoltre che: "Le presenti Regole saranno applicate ai prodotti e servizi finanziari forniti dal Gruppo, inclusi i servizi di consulenza ad essi funzionali. Le Regole si applicano a ogni forma di finanziamento, sia ai finanziamenti cosiddetti "general purpose", vale a dire con uso non noto delle erogazioni messe a disposizione, sia ai finanziamenti finalizzati (come ad esempio project finance, project related corporate finance, acquisition finance)."

7. Qualora ci fosse una chiara esclusione di questi, intende il Gruppo provvedere a modificare la policy rendendo chiaro il proprio posizionamento?

La policy, aggiornata nel 2021, indica, tra l'altro, che: "Il Gruppo inoltre non fornirà prodotti e servizi finanziari a progetti finalizzati alla costruzione o all'espansione di nuove miniere di carbone (ovvero "Greenfield Project") o all'acquisto di aziende operanti nel settore di estrazione del carbone."

Rispetto alla policy del 2020, le soglie di esclusione immediata (30% nei Paesi OCSE e 50% nel mondo) per le società che producono energia elettrica derivante dal carbone sono state sostituite da una soglia unica (35%) che si applicherà solo a partire dal 2030. Di conseguenza, Intesa Sanpaolo è in forte ritardo rispetto ad altre istituzioni finanziarie che hanno già adottato una soglia di esclusione pari o inferiore al 20% (quota di ricavi o di produzione di energia da carbone) per le società carbonifere.

8. Intende il Gruppo adottare entro quest'anno una soglia più stringente per l'esclusione di società che producono energia elettrica derivante dal carbone?

Il Gruppo è attivamente impegnato a sostenere la transizione energetica, ed in tal senso ha dichiarato nel proprio Piano di Impresa 2022-2025, in linea con l'adesione alla Net Zero Banking Alliance, il target di intensità emissiva relativo al settore della produzione di energia. In coerenza con gli obiettivi di Net-Zero Banking Alliance (NZBA) e il commitment a Science Based Target Initiative (SBTi), il Gruppo valuterà, nell'ambito dell'aggiornamento dell'intero corpo di policy ESG, la revisione dei criteri di esclusione verso le società che producono energia elettrica da carbone.

Intesa Sanpaolo non ha 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 la maggioranza dei competitor italiani ed europei - hanno implementato obiettivi di phase-out totale del carbone al 2030 in Europa, come richiesto dall'IPCC.

9. Intende il Gruppo implementare entro l'anno una strategia per l'uscita totale dal settore del carbone entro il 2030 per i Paesi OCSE e 2040 per i restanti Paesi?

Si veda risposta precedente.

La policy sul settore del carbone di Intesa Sanpaolo ha un ambito di applicazione limitato ai soli finanziamenti.

10. Intende il Gruppo aggiornare le regole sul settore del carbone includendo anche investimenti e sottoscrizione di azioni e bond, con una policy unica che riguardi tutto il Gruppo?

Le società di asset management e il gruppo assicurativo di Intesa Sanpaolo hanno aderito alle alleanze Net Zero di pertinenza e hanno pubblicato i primi target in base ai requisiti della Net Zero Asset Managers' Initiative e della Net Zero Asset Owners' Alliance nell'ottobre 2022. Tali società dispongono di policy proprie anch'esse aggiornate periodicamente.

Dai dati in nostro possesso[3], i finanziamenti di Intesa Sanpaolo al settore del carbone dal 2016 al 2022 ammontano a 13,7 miliardi di dollari mentre gli investimenti al 1° gennaio 2023 ammontano a 1,8 miliardi di dollari. Tra le società che hanno usufruito dei finanziamenti (300 milioni di dollari) di Intesa SanPaolo nel 2022 c'è RWE, una delle società energetiche più inquinanti d'Europa, di cui Intesa Sanpaolo è il primo investitore italiano. La società tedesca RWE è recentemente salita agli onori della cronaca per la demolizione del villaggio di Lützerath, Germania Occidentale, per espandere la sua miniera di lignite Garzweiler II. A tal riguardo chiediamo:

11. In seguito alla recente demolizione del villaggio di Lützerath, ha il Gruppo espresso, tramite i propri strumenti di engagement, le dovute preoccupazioni in merito ai piani di espansione del carbone di RWE e la conseguente violenta repressione nei confronti dei movimenti e delle organizzazioni per il clima?

3 Dove non diversamente specificato, il riferimento nell'intero documento è a dati aggiornati al 01.01.2023, che sono stati elaborati da ReCommon sulla base della ricerca realizzata dalla società olandese Profundo B.V (www.profundo.nl) attraverso il database Refinitiv (in precedenza noto come Thomson EIKON). Per 'finanziamenti' si intendono prestiti e sottoscrizione di azioni e bond.

Intesa Sanpaolo non si esprime su vicende di società terze.

12. In che modo il Gruppo può accertarsi che il corporate financing per RWE non sia finalizzato all'espansione dell'attività carbonifera?

Per tutte le controparti di Intesa Sanpaolo la policy di Gruppo prevede l'esclusione di finanziamenti finalizzati all'espansione dell'attività carbonifera.

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 dell'oil&gas non convenzionale. Regole che, a nostro parere, presentano una serie di mancanze che consentono al Gruppo di finanziare in maniera cospicua l'industria del petrolio e del gas.

13. Le "Regole per l'operatività creditizia nel settore oil&gas non convenzionale" sono disponibili sulle pagine istituzionali del Gruppo solo in forma di sintesi. Il documento completo è accessibile pubblicamente? Se no, intende il Gruppo renderlo pubblico e accessibile nella sua interezza?

Il documento disponibile online è stato sintetizzato escludendo la parte relativa ai processi attuativi interni.

Le regole prevedono delle prime esclusioni a livello di project financing ed una strategia di phase out al 2030 per tar sands, shale/tight oil&gas ed alcune operazioni nella Regione Artica e nell'area nota come "Amazon Sacred Headwaters".

Nella Regione artica, le restrizioni al finanziamento per il gas si applicano solo ai progetti offshore, consentendo a Intesa Sanpaolo di finanziare progetti di gas onshore, come già avvenuto per Yamal LNG e confermato dal coinvolgimento del Gruppo in Arctic LNG-2. In merito a questo progetto, in data 1° marzo 2022, in seguito all'invasione dell'Ucraina da parte della Federazione russa e all'entrata in vigore delle sanzioni varate dall'Unione europea nei confronti del Cremlino, risultava che il prestito di Intesa Sanpaolo e Cassa Depositi e Prestiti, per un ammontare di 282 milioni di dollari ciascuna, fosse stato sospeso. Nel corso del 2022 varie società costruttrici, tra cui la stessa Saipem, si sono tirate fuori dal progetto, almeno sulla carta. Tuttavia, in occasione del Forum Economico Eurasiatico, storicamente sponsorizzato da Intesa Sanpaolo ed eccezionalmente tenutosi quest'anno a Baku, Azerbaigian, l'amministratore delegato di Novatek Leonid Mikhelson si è mostrato fiducioso[4] che il progetto Arctic LNG-2 possa andare avanti prevedendo il coinvolgimento degli stessi soggetti finanziari, tra cui Intesa Sanpaolo, che risulta aver già sborsato una parte (50 milioni) della sua quota di 282 milioni di dollari[5].

14. Il finanziamento al progetto Arctic LNG 2 è annullato o temporaneamente sospeso?

4 https://www.ilsole24ore.com/radiocor/nRC_27.10.2022_16.00_58210582

5 https://www.txfnews.com/news/53701/Novatek-to-resume-external-financing-for-Arctic-LNG-2

Intesa Sanpaolo agisce all'interno di un 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 continuità con il quadro sanzionatorio.

15. Conferma il Gruppo che la quota a suo carico è di 282 milioni di dollari?

Intesa Sanpaolo non fornisce informazioni su controparti/operazioni.

16. Perché bloccare l'erogazione del prestito e non tirarsi definitivamente indietro dall'accordo?

Si veda risposta alla domanda n. 14.

17. Intende il Gruppo aggiornare entro l'anno le regole per i finanziamenti sul settore oil&gas ampliando l'esclusione ai progetti gas onshore nella Regione Artica?

Il Gruppo è impegnato nell'aggiornamento del corpo delle politiche settoriali anche con riferimento ad un rafforzamento dei criteri di esclusione relativi al settore oil and gas.

18. A seguito dell'invasione russa dell'Ucraina, il Gruppo ha abbandonato la joint venture con Gazprombank, MIR Capital?

La posizione è ancora in essere, ma dall'inizio dell'invasione russa in Ucraina non sono state deliberate né sono previste nuove operazioni di investimento.

Le regole sul finanziamento del settore oil&gas non convenzionale non prendono in considerazione progetti che prevedono estrazione in acque profonde (ultra-deep water). Rientra tra tali progetti Rovuma LNG, con capofila Eni ed ExxonMobil, il più grande dei progetti di gas naturale liquefatto in Mozambico, un Paese attualmente segnato da conflitti interni, in modo particolare nella provincia settentrionale di Capo Delgado, ricca di risorse energetiche. Eni è il secondo produttore di petrolio e gas in Africa, e nel 2021 ha ottenuto dall'Africa il 59% della sua produzione di idrocarburi. La major italiana è anche il terzo maggior sviluppatore di nuove risorse upstream di petrolio e gas nel continente. Negli ultimi 3 anni, Eni ha speso quasi 1,1 miliardi di dollari per l'esplorazione di nuove risorse di petrolio e gas in Africa. Dai dati in nostro possesso, l'esposizione storica di Intesa Sanpaolo ad Eni, nel periodo 2016 – 2022, ammonta a 4,85 miliardi di dollari. Da un'analisi degli stessi dati per lo stesso periodo temporale risulta inoltre che l'esposizione di Intesa Sanpaolo verso le maggiori multinazionali energetiche che guidano il business upstream oil&gas in Africa arriva a 6,9 miliardi di dollari.

19. Intende il Gruppo aggiornare le regole per i finanziamenti sul settore oil&gas ampliando l'esclusione ai progetti che prevedono estrazione in acque profonde?

Il Gruppo è impegnato nell'aggiornamento del corpo delle politiche settoriali anche con riferimento ad un rafforzamento dei criteri di esclusione relativi al settore oil and gas.

20. Ha il Gruppo espresso, tramite i propri strumenti di engagement, preoccupazioni in merito ai piani di espansione in Africa da parte dei propri clienti nel settore oil&gas e le conseguenti ricadute che tale business ha sul tessuto sociale, economico e ambientale del continente africano, nonché sul clima?

Intesa Sanpaolo ha confermato il proprio impegno allo sviluppo delle energie rinnovabili in Africa, quale Socio Fondatore di Res4Africa.

21. BNP Paribas e UniCredit hanno recentemente annunciato[6] che non intenderanno essere finanziariamente coinvolte nel progetto Rovuma LNG. Intende il Gruppo prendere la stessa posizione e dichiararlo pubblicamente?

6 https://www.banktrack.org/blog/who_dares_to_finance_eni_and_exxon_s_dangerous_rovuma_gas_plans_in_mozambique

Intesa Sanpaolo non fornisce informazioni su controparti/operazioni.

22. Ha Intesa Sanpaolo approfondito la questione del rischio reputazionale derivante dal coinvolgimento finanziario nel business di queste società?

Intesa Sanpaolo adotta un framework di valutazione dei rischi reputazionali ed ESG derivanti, tra gli altri, dalle attività creditizie. Come descritto nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria e nel TCFD Report, il Gruppo valuta ex-ante il potenziale rischio ESG reputazionale associato alle più importanti operazioni creditizie. Sono previsti inoltre processi rafforzati di delibera per le operazioni con singoli clienti o controparti che presentano un significativo rischio reputazionale, climatico o ESG o che sono inclusi in una rosa di nomi controversi. Inoltre, il Gruppo monitora la propria web reputation mediante specifiche valutazioni su eventi legati a rischi ambientali/cambiamenti climatici (es. nel caso di proteste o campagne avverse derivanti dall'attività di finanziamento).

23. Qual è il posizionamento del Gruppo in merito alla corsa europea, e in modo particolare italiana, all'accaparramento del gas africano in risposta alle evoluzioni del mercato energetico conseguenti l'invasione dell'Ucraina da parte della Federazione russa?

La domanda non è pertinente alle materie all'Ordine del Giorno dell'Assemblea.

24. Dai dati in nostro possesso risulta che Intesa Sanpaolo sia azionista della società francese TotalEnergies che, nonostante dubbi e preoccupazioni emersi da più fronti a livello internazionale, intende riavviare il progetto Mozambique LNG nel prossimo luglio, dopo che la stessa società lo aveva sospeso dichiarando lo stato di forza maggiore a seguito dei ripetuti attacchi da parte di gruppi armati e le disastrose ricadute sulla popolazione civile. Intende il Gruppo, tramite i propri strumenti di engagement, esprimere alla società preoccupazioni in merito al riavvio del progetto valutando anche azioni sanzionatorie nei confronti della stessa?

Intesa Sanpaolo non fornisce informazioni su controparti/operazioni e non si esprime su vicende di società terze.

La policy sul settore oil&gas non convenzionale di Intesa Sanpaolo ha un ambito di applicazione limitato ai soli finanziamenti.

25. Intende il Gruppo aggiornare tali regole includendo anche investimenti e sottoscrizione di azioni e bond, con una policy unica che riguardi tutto il Gruppo?

Le società di asset management e il gruppo assicurativo di Intesa Sanpaolo hanno aderito alle alleanze Net Zero di pertinenza e hanno pubblicato i primi target in base ai requisiti della Net Zero Asset Managers' Initiative e della Net Zero Asset Owners' Alliance nell'ottobre 2022. Dispongono di policy proprie anch'esse aggiornate periodicamente.

A livello societario, l'esclusione delle società con "significativi ricavi da risorse non convenzionali" non consente di escludere le società con piani di espansione nel settore petrolio e gas a cui, secondo i dati in nostro possesso, Intesa Sanpaolo ha concesso 900 milioni di dollari in finanziamenti nel solo 2022.

26. Intende il Gruppo aggiornare le regole sul settore oil&gas non convenzionale introducendo delle esclusioni che tengano in considerazione i piani di espansione delle aziende oil&gas?

La policy Unconventional Oil&gas prevede che: "Dalla data di emanazione delle presenti Regole, il Gruppo non fornirà prodotti e servizi finanziari a progetti finalizzati allo sviluppo, costruzione ed espansione di attività di esplorazione ed estrazione relative a risorse non convenzionali, nonché ad attività relative a infrastrutture di trasporto esclusivamente connesse ad esplorazione ed estrazione di risorse non convenzionali."

27. Intende il Gruppo introdurre delle prime regole relative al settore oil&gas convenzionale?

Il Gruppo è impegnato nell'aggiornamento del corpo delle politiche settoriali anche con riferimento ad un rafforzamento dei criteri di esclusione relativi al settore oil and gas.

28. Intende il Gruppo adottare una policy specifica per il settore elettrico e la generazione di energia elettrica da petrolio e gas?

Intesa Sanpaolo svilupperà le policy/presidi necessari al rispetto dell'impegno Net Zero preso a fine 2021 e al commitment a SBTi.

Al riguardo, il Panel Intergovernativo sui Cambiamenti Climatici delle Nazioni Unite nel suo ultimo studio (AR6) del 2021-2022 ha reso chiara l'urgenza di uscire dall'economia dei combustibili fossili per mantenere entro un grado e mezzo il riscaldamento globale.[7] In particolare, il segretario generale delle Nazioni Unite, Antonio Guterres, nella sua recente presentazione della sintesi del rapporto ha sottolineato che è necessario che la produzione elettrica da energia fossile (incluso il gas) nei paesi OCSE cessi entro il 2035 e nel resto del mondo entro il 2040. Dal 2019 al 2022 Intesa Sanpaolo ha sostenuto con 7.526 milioni di dollari progetti di centrali a gas e società che gestiscono queste (4.199 milioni in prestiti e 3.327 in underwriting)[8].

29. Intende il Gruppo Intesa Sanpaolo, in linea con quanto richiesto dalla comunità scientifica, impegnarsi da subito a porre fine a tutti i sostegni alle nuove centrali a gas gestite da società che operano o sviluppano centrali elettriche a gas e che non hanno un piano di uscita dal gas entro il 2035 in Europa?

7 https://climatechampions.unfccc.int/the-ipcc-just-published-its-summary-of-5-years-of-reports-heres-what-you-need-to-know/

8 https://reclaimfinance.org/site/wp-content/uploads/2023/04/2023-04-05 GASLIGHTING _FOSSIL_GAS_POWER_REPORT.pdf

Si veda risposta alla domanda n. 28.

30. Intende il Gruppo, in linea con quanto richiesta dalla comunità scientifica, impegnarsi da subito a non fornire alcun nuovo servizio finanziario per i produttori di energia elettrica da gas che non pianificano la fine dei loro investimenti in nuovi progetti a gas, non adottino un obiettivo di emissioni zero entro il 2050, in linea con uno scenario di 1,5°C, e non adottino a una data finale per l'eliminazione dell'uso del gas?

Si veda risposta alla domanda n. 28.

31. Intende il Gruppo impegnarsi a eliminare gradualmente l'esposizione al gas e a porre fine a tutti i servizi finanziari per l'energia elettrica prodotta dal gas entro il 2035 in Europa?

Si veda risposta alla domanda n. 28.

32. Intende il Gruppo fare attivamente engagement con i produttori e gli sviluppatori di energia elettrica a gas per spingerli a non sviluppare nuove centrali a gas?

Il Gruppo, in linea con gli impegni Net Zero presi a ottobre 2021, intende guidare la transizione della propria clientela. Offre finanziamenti per la green, circular economy e per la transizione ecologica (76 miliardi di euro in orizzonte PNRR, di cui 32 miliardi di euro già erogati); inoltre rende disponibili servizi di advisory per quanto riguarda i piani di transizione della clientela e sta sviluppando processi dedicati per l'analisi della solidità dei piani di transizione già in essere.

Come risposta alla carenza di gas proveniente dalla Federazione russa, l'Unione Europea, Italia compresa, ha puntato sull'importazione di gas naturale liquefatto (GNL) in modo particolare dal continente africano e dagli Stati Uniti, in quest'ultimo caso sancita dall'accordo del 25 marzo 2022 siglato a conclusione dell'incontro tra il presidente statunitense Joe Biden e la presidente della Commissione europea Ursula von der Leyen. Rispetto al secondo semestre del 2021, l'export di GNL statunitense è aumentato del 12 per cento nella prima metà del 2022, tanto che gli USA hanno sorpassato Federazione russa e Qatar, divenendo il primo Paese esportatore al mondo. L'Italia è al 14° posto globale per import di gas dagli Stati Uniti nel periodo fra febbraio 2016 e dicembre 2022. Dai dati in nostro possesso, tra il 2016 e il 2022, Intesa Sanpaolo ha concesso finanziamenti per 3 miliardi di dollari alle prime 20 società coinvolte nell'espansione del settore del GNL, nonché 890 milioni di investimenti al 1° gennaio 2023. Dal 2016 a oggi, Intesa ha erogato 2,1 miliardi di dollari a quelle società che gestiscono e continuano a espandere l'industria del GNL nel Golfo del Messico, regione già martoriata da eventi climatici estremi, dalla concentrazione di impianti industriali e ora sacrificata sull'altare del GNL per i mercati asiatico ed europeo.

33. Qual è il posizionamento del Gruppo in merito al business del GNL e alla relativa tendenza di finanziare l'espansione di un business a rischio stranded asset, così come affermato attualmente dallo studio Global LNG Outlook di IEEFA[9] e riconosciuto dallo stesso CEO di RWE[10]?

9 https://ieefa.org/resources/global-lng-outlook-2023-27

10 https://www.reuters.com/business/energy/german-liquefied-natural-gas-capacity-may-not-be-fully-utilised-rwe-ceo-2023-03-08/#:~:text=FRANKFURT%2C%20March%208%20(Reuters),a%20possible%20fuel%20supply%20squeeze

Nell'ambito del framework di risk management, il governo dei fattori di rischio ESG è declinato nell'ambito delle diverse categorie di rischio primario (rischio di credito, rischio di mercato, rischio di liquidità, rischi operativi e rischi reputazionali) e si sviluppa in stretta integrazione con il presidio dei rischi reputazionali, valorizzando le interconnessioni che caratterizzano questi profili di rischio.

La Conferenza ONU sul clima COP27 si è tenuta a Sharm el-Sheikh, nella Repubblica araba d'Egitto. Un Paese che, per mano del regime di Abdel Fattah al-Sisi, in carica dal 2014, si è contraddistinto per la detenzione arbitraria di migliaia di persone, condanne a morte in seguito a processi viziati, discriminazione di genere per legge. Tra i casi a noi più vicini, basti menzionare l'uccisione del ricercatore italiano Giulio Regeni, avvenuta a Il Cairo nei giorni a cavallo tra gennaio e febbraio 2016 e l'incarcerazione di Patrick George Zaki, attivista e ricercatore egiziano dell'Università di Bologna. Eppure, tra i paesi dell'Unione Europea, l'Italia è il primo partner commerciale dell'Egitto e il quinto a livello globale. Bank of Alexandria, sussidiaria egiziana di Intesa Sanpaolo, ha un ruolo importante in questo rapporto privilegiato, così come affermato alla stampa egiziana[11] da rappresentati istituzionali della banca stessa. Iconico in tal senso è il Business Council italo– egiziano tenutosi a Roma nel novembre 2014 alla presenza del Presidente al-Sisi, a cui hanno partecipato rappresentanti dell'Agenzia ICE, SACE, Simest, Pirelli, Italferr, Italcementi e Alex Bank in rappresentanza di Intesa Sanpaolo, unico istituto di credito italiano privato presente.

34. Qual è la policy del Gruppo in tema di rispetto dei diritti umani nei paesi in cui opera?

11 https://www.almasryalyoum.com/news/details/2129349

Il Gruppo ha adottato una specifica policy in materia di diritti umani, approvata dal Consiglio di Amministrazione a dicembre 2017.

35. In virtù delle sistemiche violazioni dei diritti umani perpetrate in Egitto, non ritiene il Gruppo che sia necessario vendere la propria quota in Alex Bank e, di conseguenza, non detenere una sussidiaria operativa in Egitto?

Come previsto dai "Principi in materia di diritti umani", Intesa Sanpaolo a livello di Gruppo si impegna a promuovere il rispetto dei diritti umani in tutte le situazioni in cui riconosce un effetto della propria attività. Intesa Sanpaolo, oltre al rispetto della normativa di riferimento cui è soggetta in tutti i Paesi in cui opera, si impegna a individuare, mitigare e ove possibile prevenire, le potenziali violazioni dei diritti umani legate alle proprie attività, come raccomandato dalle Linee Guida dell'ONU (UN Guiding Principles on Business and Human Rights). Intesa Sanpaolo attraverso la controllata Alexbank è presente nel Paese dal 2006 e continuerà a rispettare l'impegno di essere un punto di riferimento stabile per i propri clienti, oltre che un motore di crescita sostenibile e inclusiva per l'economia di quel Paese, nel rispetto delle norme nazionali, ma anche di quelle dettate da organismi di vigilanza sovranazionali, come la BCE.

36. 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 socio-politica, con sistemiche violazioni dei diritti umani?

Si veda risposta alla domanda n. 35. Inoltre, Intesa Sanpaolo ha aderito agli Equator Principles dal 2007 e applica attualmente gli EP4. "In order to ensure that the Projects financed and advised on are developed in a manner that is socially responsible and reflects sound environmental management practices, EPFIs acknowledge that the application of the Equator Principles can contribute to delivering on the objectives and outcomes of the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs). Specifically, negative impacts on Project-affected ecosystems, communities, and the climate should be avoided where possible. If these impacts are unavoidable they should be minimised and mitigated, and where residual impacts remain, clients should provide remedy for human rights impacts or offset environmental impacts as appropriate".

37. Il Gruppo non ha compiuto nessuna valutazione interna in merito al proseguire o meno le relazioni finanziarie con il regime di al-Sisi in seguito all'omicidio del ricercatore Regeni, di cui è emblematico il prestito a Fincantieri di 200 milioni di euro per la vendita di due fregate Fremm Bergamini al regime egiziano?

Tutte le operazioni del Gruppo sono sviluppate nel rispetto dei presidi di controllo interni. Con riferimento al settore degli armamenti, le "Regole in materia di operatività con soggetti attivi nel settore dei materiali di Armamento" prevedono che Intesa Sanpaolo limiti la propria attività bancaria e/o di finanziamento alle sole operazioni che riguardino la produzione e/o la commercializzazione di materiali di armamento ai Paesi che appartengono all'Unione europea e/o alla NATO. Sono inoltre consentite, ma soggette a un processo di approvazione straordinario, le operazioni in Paesi che non appartengono all'Unione Europea o alla NATO, subordinatamente alla presenza di programmi intergovernativi con la Repubblica Italiana.

38. Dai dati in nostro possesso Intesa Sanpaolo ha finanziato nel periodo 2019 – 2020 il ministero della Difesa egiziano con 235 milioni di dollari. Nel contesto di un regime autoritario, ritiene il Gruppo che tale finanziamento sia in linea con la propria policy sui diritti umani?

Si veda risposta alla domanda n. 37.

A guidare i prossimi colloqui sul clima delle Nazioni Unite alla CoP 28 sarà Sultan Ahmed Al Jaber, ministro degli Emirati Arabi Uniti, Paese che ospiterà la conferenza, ma anche amministratore delegato della compagnia petrolifera nazionale, la Abu Dhabi National Oil Company, corporation di cui Intesa Sanpaolo, secondo i dati in nostro possesso, risulta essere azionista.

39. Intenderà il Gruppo partecipare alla CoP 28 tramite una propria delegazione?

In linea con il proprio impegno ESG la partecipazione al dibattito internazionale sviluppatosi sui temi della sostenibilità ambientale fa parte dell'impegno del Gruppo verso la spinta al cambiamento globale, accompagnata anche da numerose iniziative per la diffusione della cultura ambientale che vedono coinvolte le diverse Divisioni della Banca e Società del Gruppo. In particolare, a novembre 2022 Intesa Sanpaolo ha preso parte al vertice delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (COP27). Nessuna decisione è stata presa ad oggi per quanto riguarda la partecipazione a COP28. Si precisa, infine, che il Gruppo Intesa Sanpaolo non detiene nel proprio portafoglio di Equity di Banking Book azioni di Abu Dhabi National Oil Company.

40. Non ritiene Intesa che affidare il ruolo di indirizzo politico a tale figura possa annacquare le ambizioni della conferenza sul clima?

La domanda non è pertinente alle materie all'Ordine del Giorno dell'Assemblea.

Nel 2021 Intesa Sanpaolo ha partecipato, assieme ad altre istituzioni finanziarie, alla fase tre del progetto TCFD Banking Pilot (Task Force on Climate Related Financial Disclosures) coordinato da UNEP FI. Una parte del programma è stata dedicata a diversi "target modules", focalizzati su specifiche tematiche, come "Climate Stress Testing" e "Sectoral Climate Risks". In tale contesto il Gruppo ha elaborato un case study collegato al modulo "Landscape Review", la cui pubblicazione era prevista per il primo trimestre del 2022. Lo scopo dello studio era quello di "indagare gli effetti derivanti dal rischio inondazione su un piccolo campione del portafoglio mutui di Intesa Sanpaolo in Italia (1.200 posizioni, dislocate in 85 province italiane). Sono stati utilizzati gli scenari dell'IPCC più impattanti per il rischio fisico, in particolare il Representative Concentration Pathways (RCP) 6.0, scenario di stabilizzazione e il RCP 8.5, scenario Business as usual.

41. Intende il Gruppo rendere pubblico ed accessibile lo studio pilota suddetto?

I documenti dei TCFD Banking Pilot sono disponibili sul sito di UNEP FI al seguente indirizzo https://www.unepfi.org/climate-change/tcfd/tcfd-for-banks/resources/

42. Può il Gruppo fornire maggiori informazioni su come intende calcolare i rischi generati dall'innalzamento dei livelli dei mari?

Il Gruppo sta sviluppando, come da previsione regolamentare, il proprio framework di gestione dei rischi climatici e ambientali che include i rischi fisici connessi al cambiamento climatico e i loro possibili impatti sulle attività economiche. L'innalzamento dei livelli dei mari rappresenta uno dei molteplici driver di rischio fisico considerati dal citato framework che, attraverso i pertinenti canali di trasmissione, possono tradursi in rischi finanziari per i clienti del Gruppo. Tale framework è oggetto di disclosure pubblica in particolare nell'ambito del report TCFD, cui si rimanda per approfondimenti.

43. Può il Gruppo fornire maggiori informazioni su come intende calcolare i rischi generati dallo stress idrico per le colture e specie vegetali?

Il Gruppo sta sviluppando, come da previsione regolamentare, il proprio framework di gestione dei rischi climatici e ambientali che include i rischi fisici connessi al cambiamento climatico e i loro possibili impatti sulle attività economiche. Lo stress idrico rappresenta uno dei molteplici driver di rischio fisico considerati dal citato framework che, attraverso i pertinenti canali di trasmissione,

possono tradursi in rischi finanziari per i clienti del Gruppo. Tale framework è oggetto di disclosure pubblica in particolare nell'ambito del report TCFD, cui si rimanda per approfondimenti.

44. Intesa Sanpaolo ha già elaborato modelli in grado di stimare il rischio finanziario dei cambiamenti climatici sull'intero portafoglio mutui?

Il Gruppo ha sviluppato dedicate metodologie di valutazione del rischio climatico a breve, medio e lungo termine attraverso le analisi di scenario. Il modello di Intesa Sanpaolo prevede valutazioni dedicate alla verifica dell'impatto del rischio di transizione sul portafoglio degli immobili residenziali e alla quantificazione del rischio fisico relativo alle garanzie reali del portafoglio mutui garantito da immobili.

Nel comunicato stampa di presentazione del piano industriale 2022-2025, Intesa Sanpaolo sottolinea di aver aderito (nell'ultimo trimestre del 2021) alla Net Zero Banking Alliance (NZBA), alla Net Zero Asset Managers Initiative (NZAMI), nonché alla Net Zero Asset Owner Alliance (NZAOA) e alla Net Zero Insurance Alliance (NZIA). Al momento, come si desume dai dati pubblicati da Intesa Sanpaolo sono misurate solo le emissioni Scope 1 e 2 del Gruppo. Per le emissioni Scope 3 sono stati definiti alcuni obiettivi per l'oil&gas (diminuzione tra il -9% e il -12% dal 2019 al 2030), l'automotive (-41% nello stesso periodo), la produzione di energia (Scope 1 e 2, - 49%) e l'estrazione di carbone. Gli obiettivi definiti coprono "oltre il 60% delle emissioni finanziate".

45. Potrebbe il Gruppo chiarire se con "emissioni finanziate" si intendono solo i portafogli creditizi o anche quelli di investimento (fondi, polizze, etc)?

In relazione all'adesione alla Net Zero Banking Alliance, Intesa Sanpaolo ha pubblicato, nell'ambito del proprio Piano d'Impresa 2022-2025, i target intermedi al 2030 per le emissioni finanziate (scope 3, categoria 15) in 4 settori: Oil&Gas (value chain coperta scope 1,2,3), Power generation (scope 1,2), automotive (scope 3) e coal mining (0 esposizione al 2025). A fine 2022, le emissioni assolute dei 4 settori risultavano in riduzione del 60% rispetto al 2021. Per quanto riguarda l'asset management e l'assicurativo, nell'ottobre 2022 sono stati pubblicati i primi obiettivi intermedi, finalizzati a raggiungere entro il 2050 la neutralità delle emissioni nette di gas serra dei patrimoni gestiti secondo i requisiti della Net Zero Asset Managers' Initiative e della Net Zero Asset Owners' Alliance.

46. Intende il Gruppo specificare questo chiarimento sui propri canali istituzionali e pubblicare dati aggiornati sulle emissioni Scope 3 collegate ai portafogli creditizi e investimento per tutti i settori finanziati e non solo per i 4 individuati, così come hanno iniziato a fare le banche che adottano i principi della PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials)?

A Marzo 2023 il Gruppo ha pubblicato il secondo TCFD Report dedicato al tema del cambiamento climatico. Il Report contiene le informazioni sulle emissioni proprie, sulle emissioni Scope 3 categoria 15, oltre ai dettagli sui Target di riduzione dei portafogli di investimento delle società del wealth management Eurizon Capital SGR, Fideuram Asset Management SGR, Fideuram Asset Management Ireland e del Gruppo assicurativo Intesa Sanpaolo Vita. Inoltre aggiornamenti sono disponibili nella sezione Cambiamento Climatico – Impegno Net Zero del sito istituzionale del Gruppo Intesa Sanpaolo. In relazione all'estensione dell'attività di target setting, Intesa Sanpaolo ha dichiarato, nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria per il 2022 e nel TCFD Report, che "I target saranno monitorati ed estesi in linea con i requisiti della NZBA e SBTi".

47. Come mai il Gruppo non ha aderito alla Partnership for Carbon Accounting Financials?

A Marzo 2023 il Gruppo ha pubblicato il secondo TCFD Report dedicato al tema del cambiamento climatico che contiene le informazioni sulla metodologia adottata dal Gruppo per i calcoli delle emissioni. A tal proposito le scelte progettuali, riguardanti la value chain, il perimetro delle emissioni considerate ed eventuali proxy, sono in linea con le metodologie PCAF e preliminari alla validazione SBTi, mentre lo scenario di riferimento è quello IEA Net-Zero 2050.

INTESA SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2023

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista Fabio Pasqual
17 aprile 2023

In virtù delle ultime acquisizioni di gruppi bancari da parte di IntesaSanpaolo e del conseguente aumento della clientela, considerata anche la necessità di riduzione dei costi e conseguente chiusura di filiali fisiche, appare fondamentale avere una piattaforma informatica per l'accesso alla clientela veloce e funzionalmente efficace. Negli ultimi mesi il sito (sia su desktop che su APP) ha subito rallentamenti con presenza di malfunzioni che hanno comportato: interruzioni, rallentamenti e sospensioni dei servizi informatici della Banca. Nel corso dell'ultimo periodo sono state rilevate ritardate o errate informazioni in particolare si segnalano ripetuti mancati aggiornamenti dei dividendi mensili della suite di prodotti "PIMCO" (vedi a tal proposito recenti segnalazioni CS0405238 e CS0411357). Anche il titolo "Intesa SanPaolo ordinarie" riporta un dividendo "forviante": non viene indicato l'ultimo dividendo del novembre 2022 e non viene riportato il prossimo dividendo del maggio 2023 (viene riportato un dividendo futuro del 22 novembre 2023), vedi segnalazione CS0412216.

L'attenzione alla disponibilità e qualità delle piattaforme informatiche a disposizione della clientela è strategica per il Gruppo Intesa Sanpaolo: a riguardo è attivo un costante monitoraggio dei livelli di servizio con un programma di "digital reliability" volto alla costante ottimizzazione dei servizi digitali. Inoltre il nostro Gruppo sta proseguendo un percorso di profonda trasformazione digitale che ha visto le persone al centro, in un modello basato su relazioni di fiducia e qualità dei servizio con risultati riconosciuti a livello globale (Secondo Forrester Research, una delle principali società di Ricerca e Advisory a livello globale, l'App Intesa Sanpaolo Mobile è il "Global Mobile Banking Apps Leader", con le migliori funzionalità e la migliore experience).

Sicurezza informatica: arrivano molte mail relative a tentativi di truffe informatiche; il Security Department di IntesaSanpaolo contattato via mail (abuse@intesasanpaolo.com) classifica queste mail in genere come messaggi di PHISHING con lo scopo di ottenere dati personali e invita a non cliccare sul link e a non rispondere al messaggio e ad eliminarlo. si chiede però se la Banca fa anche azioni preventive per eliminare o ridurre questo fenomeno che danneggia l'immagine della Banca ed espone la clientela a notevoli rischi.

Con riferimento a modalità di attacco quali il Phishing in tutte le sue accezioni, la Banca utilizza specifiche contromisure organizzative e tecnologiche per il contrasto e la mitigazione del fenomeno che, in sintesi, prevedono: - sistemi di prevenzione che utilizzano anche algoritmi avanzati di Intelligenza Artificiale per individuare e bloccare tentativi di operazioni fraudolente ai danni del cliente, - servizi di intelligence per monitorare il web costantemente alla ricerca di nuove minacce (ad esempio nel 2022 sono state individuati e fatti chiudere circa 2400 siti di phishing

creati per trarre in inganno la clientela del Gruppo e sono state intercettate e bloccate più di 5 milioni di mail di phishing); - sensibilizzazione dei clienti sulle nuove tipologie di frodi e truffe, sull'importanza di non cedere a nessuno le credenziali e i codici di accesso e sul comportamenti suggeriti per acquistare online in sicurezza, mediante l'invio di Digital Email Marketing, la pubblicazione di messaggi sulle APP e la pubblicazione di messaggi sugli ATM - iniziative con altri operatori per contrastare a livello di sistema il fenomeno delle operazioni fraudolente attraverso la proposta di interventi legislativi, la sensibilizzazione delle agenzie e delle autorità istituzionali il cui intervento è fondamentale per la mitigazione del fenomeno, la collaborazione con le Forze dell'Ordine e la partecipazione a iniziative congiunte di settore.

Nella prospettiva di fornire alla clientela sempre migliori servizi si chiede se codesto spettabile CDA abbia in programma un piano di adeguamento tecnologico teso sia al potenziamento della piattaforma Hardware che al miglioramento funzionale e prestazionale della piattaforma Software di accesso alla Banca.

Il percorso di evoluzione tecnologica intrapreso ha consentito di passare da una soluzione tecnologica solida, affidabile, a supporto di un modello di business tradizionale a una tecnologia avanzata come asset strategico integrato con il modello di business. Oggi il sistema IT ha raggiunto un significativo livello di digitalizzazione sia nel servizio ai clienti sia nel supporto ai colleghi. Ha abilitato i clienti ad operare appieno sui canali digitali, ha ampliato la possibilità di operare e servire il cliente da remoto e ha posto le basi per un ulteriore passo verso la piena digitalizzazione. Sono stati raggiunti volumi elevati su tutte le dimensioni: 13,5 mln di clienti, ~4,1 mln di accessi giornalieri all'APP, ~ 34,7 mln di operazioni mensili sui canali digitali, ~15,8 milioni di euro di pagamenti al giorno. La validità della strategia intrapresa è testimoniata da diversi premi e riconoscimenti assegnati alla Banca. Intesa Sanpaolo è oggi la prima App per canali e customer experience. I disservizi sono in discesa anno su anno (-30% nel '20, -27% nel '21, -17% nel '22). I clienti del Gruppo ricevono servizi sempre più sicuri ed efficaci. I tempi di risoluzione sono in decrescita grazie ai sistemi di monitoraggio che permettono una più veloce determinazione della causa e definizione della soluzione. La bonta' di questi interventi e' certificata dal benchmark internazionale prodotto dalla societa' specializzata Gartner sulla qualita' dei servizi che anno dopo anno ha visto Intesa Sanpaolo best in class su numerosi indicatori di affidabilita' e disponibilita' delle applicazioni seguendo un trend di costante miglioramento su tutte le categorie indicate. Con il piano d'impresa 22-25 la Banca continuerà questo percorso. E' in corso di realizzazione una nuova piattaforma tecnologica di Gruppo che prevede il rinnovamento delle architetture informatiche in ottica cloud, digitale e internazionale. L'infrastruttura tecnologica, dinamica e adattiva alle esigenze del business e dei clienti, abiliterà anche una sempre maggiore efficienza dei costi. E' stata avviata un'iniziativa di miglioramento della qualità per aumentare la resilienza, garantendo un'elevata disponibilità delle funzionalità critiche e tempi di recovery ridotti. L'obiettivo è quello di massimizzare la disponibilità dei servizi assicurando che, in caso di indisponibilità del servizio, il cliente abbia un modo alternativo di operare.

La chiusura di alcune filiali fisiche comporterebbe l'utilità di potenziare il call center della Banca estendendo l'accesso serale oltre le 22.00 e magari anticipando l'orario mattutino. Sono convinto che un potenziamento del sito ed una estensione dell'orario di disponibilità del call center potrà migliorare l'utilizzo dei servizi informatici/telefonici in alternativa dell'utilizzo delle filiali fisiche con il conseguente riduzioni di costi e vantaggio anche per gli azionisti che potranno beneficiare di maggiori utili d'impresa.

La Filiale Digitale è disponibile per la clientela nei giorni feriali dalle ore 7.00 alle ore 24.00. E' previsto un orario ridotto solo nella giornata di venerdì (07.00-22.00) e il sabato e domenica (09.00-19.00). Per la clientela ricordiamo che è inoltre disponibile 24x7 l'assistente virtuale Ellis, attivabile sia su APP che su Sito, che grazie a modelli di intelligenza artificiale è in grado di fornire assistenza utile nella maggior parte delle situazioni in cui viene interpellato.

INTESA SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2023

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista Marco Bava
19 aprile 2023

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 sia dall'art.2372 cc . Le sedute parlamentari, i congressi e le lezioni universitarie si tengono con mezzi elettronici , perché le assemblee delle società quotate no ? il ruolo di controllo degli azionisti di minoranza e' stato confermato in molti crack finanziari, perche' 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 la partecipazione dei soci, per cui basta farlo via internet. d) Per cui essendo anticostituzionale l'art.106 del decreto e' utilizzato per negarmi l'intervento in assemblea . PERCHE' Conte e Draghi non hanno disposto per le societa' quotate l'assemblea obbligatoria ONLINE su piattaforma internet come sancisce lo stesso decreto per tutte le società di capitali, società cooperative e mutue assicuratrici, di prevedere con avviso di convocazione delle assemblee l'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 come quelli usati per i consigli di amministrazione. Se non la fanno le societa' quotate l'assemblea online chi la dovrebbe e potrebbe fare ? Ho sostenuto l'esame da dottore commercialista online e voi non potete fare un'assemblea ? Per di piu' ora che l'emergenza sanitaria e' finita perche' continuate a non voler tenere assemblee come prevede il codice ? chiedo che venga messa al voto l'azione di responsabilita' nei confronti del cda. Questa

richiesta, ovviamente, non e' ai sensi dell'art.126 bis del Tuf ma dell'art.2393 cc e In relazione al fatto che l'intervento in Assemblea è previsto esclusivamente tramite il Rappresentante Designato, ai sensi dell'art.126-bis, comma 1, terzo periodo, del TUF.

Intesa Sanpaolo si è avvalsa di una facoltà espressamente prevista dalla legge (Legge n. 14 del 24 febbraio 2023). Tale procedura è stata regolata in modo da assicurare il pieno esercizio dei diritti degli azionisti, ivi inclusa l'adozione delle migliori pratiche per la gestione delle domande e risposte e delle proposte dei soci che precedono la riunione, in aderenza alle raccomandazioni formulate dalla Consob con la comunicazione n.3/2020 del 10 aprile 2020. Questa soluzione, già sperimentata negli anni precedenti, non ha fatto registrare alcun declino del tasso di partecipazione all'Assemblea dei soci di Intesa Sanpaolo, con una evidenza coerente con quanto attestato per il sistema degli emittenti anche dalla Consob (cfr. i "Report on corporate governance of Italian listed companies" relativi agli anni 2020 e 2021). La facoltà di partecipare all'Assemblea e di esercitare il diritto di voto mediante mezzi di telecomunicazione a distanza, pur prevista dallo Statuto sociale, rientra nella piena discrezionalità degli Organi competenti. Fermo quanto precede, la proposta di votare l'azione sociale di responsabilità risulta pervenuta ben oltre il termine espressamente indicato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea (11 aprile 2023) e in ogni caso non riguarda fatti di competenza dell'esercizio cui si riferisce il bilancio, oltre a non essere 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) Ricerca, innovazione ed export traineranno il sistema produttivo del Piemonte anche nel 2023. Sono le previsioni della direzione studi e ricerche di Intesa Sanpaolo. Secondo lo studio dell'istituto bancario la regione si posiziona infatti al secondo posto per "Ricerca e sviluppo" pro-capite (pari a 723 euro), poco alle spalle dell'Emilia Romagna. Territorio che primeggia, inoltre, per propensione all'export, grazie alla sua elevata vocazione industriale. Un ricco tessuto produttivo che mostra un'alta capacità di creare valore sul territorio. Secondo il rapporto l'avanzo commerciale, ovvero la differenza tra export e import, nel 2022 è stato pari a 13 miliardi di euro. Le esportazioni sono passate da 38 miliardi di euro nel 2008 a 59 miliardi nel 2022 e lo scorso anno si è registrata una crescita del 18,5%. Il contributo maggiore è giunto da automotive (+36,6%), chimica (+28%), prodotti alimentari (+18,5%) e meccanica (+11,3%), che insieme rappresentano il 55% delle esportazioni piemontesi. Per continuare a sostenere una filiera produttiva vivace che sembra essersi lasciata alle spalle i momenti più bui Intesa Sanpaolo, in accordo con Confindustria, ha di recente rafforzato il fondo destinato al Piemonte da 12,5 miliardi. A che tasso ?

Il plafond di 12,5 miliardi di euro destinato alle imprese del Piemonte ha l'obiettivo di dedicare risorse a supporto degli investimenti dei clienti, in particolar modo per l'accompagnamento nello sviluppo sostenibile, nella digitalizzazione e quindi nello sviluppo dell'export. In particolare, sono state realizzate delle soluzioni di finanziamento dedicate che prevedono incentivi economici (come tangibile aiuto di Intesa Sanpaolo agli investimenti in sostenibilità e digitalizzazione), che prevedono sconti sulle condizioni dei finanziamenti di volta in volta riconosciute ai clienti.

4) La divisione banche internazionali di Intesa Sanpaolo registra una crescita organica. Nel 2022 il comparto ha contribuito al 14% dell'utile netto, con 504 milioni di euro, e all'11% dei ricavi del gruppo, grazie ai risultati delle banche attive in Slovacchia, Repubblica Ceca, Ungheria, Slovenia, Croazia, Serbia, Bosnia Erzegovina, Albania, Romania, Moldavia, Ucraina ed Egitto e alla società di wealth management Yi Tsai in Cina. Nel periodo 2019-2022 la divisione ha visto il totale degli attivi salire da 56,7 a 70 miliardi, gli impieghi crescere da 34 a 40,2 miliardi, la raccolta aumentare da 43,4 a 54,4 miliardi. Quindi la quota di mercato si sposta ad est ? Perche' ?

Il sostanziale e crescente contributo della Divisione ai risultati di Gruppo riflette, tra l'altro, il fatto che le nostre banche estere operano in mercati a più elevati tassi di sviluppo economico rispetto a

quelli di economie più mature. Tale contesto operativo ha, in questi anni, favorito una dinamica positiva di sviluppo dell'attività delle banche ISBD.

5) Intesa Sanpaolo destinerà 115 miliardi di euro alla transizione verde e alla società entro il 2025. Il dato è contenuto nella Dichiarazione consolidata non finanziaria (Dcnf) pubblicata dalla banca. Nel febbraio 2022 l'istituto guidato da Carlo Messina ha avviato le attività per il perseguimento degli obiettivi del piano d'impresa 2022-2025, di cui quello Esg è uno dei quattro pilastri. In linea con l'impegno per l'azzeramento delle emissioni nette entro il 2050, il nuovo programma ha stabilito gli obiettivi intermedi al 2030 sulle emissioni finanziate in quattro settori fra i più inquinanti, cioè petrolio e gas, power generation, auto ed estrazione del carbone. Questi settori, spiega, il report hanno visto una riduzione complessiva superiore al 60% delle emissioni assolute. Nel frattempo, Intesa prevede di destinare al credito sociale e alla rigenerazione urbana 25 miliardi nell'arco di piano , 9,3 dei quali già stanziati nel 2022 per mutui ai giovani, finanziamenti a enti non-profit e sostegno diretto di famiglie e singoli individui nell'accesso al credito che, indipendentemente da quanto e' successo con in Usa, la lquidita' progressivamente di sposterà dai depositi vincolati a tasso fisso ai titoli indicizzati al tasso d'inflazione, a cui le banche dovranno adeguarsi per un perdere liquidita' ?

Intesa Sanpaolo, come riportato a pag. 547 del Fascicolo "Bilanci 2022", ha indicatori di liquidita' (LCR e NSFR) ampiamente superiori ai requisiti normativi.

6) Intesa Sanpaolo ha comunicato all'Abi la revoca del mandato di rappresentanza per il venir meno di un rapporto di fiducia nei confronti del CASL e dell'ABI nella trattativa con i sindacati riguardo il nuovo contratto". E' quanto fa sapere un portavoce dell'istituto, che "come già reso noto proseguirà nel dialogo - con atteggiamento aperto e spirito di collaborazione - con le organizzazioni sindacali nel pieno rispetto dei reciproci ruoli, come sempre avvenuto, continuando a ritenere le relazioni industriali elemento essenziale nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, nell'interesse di tutti i lavoratori del settore, delle nostre persone e della Banca stessa". E' una decisione definitiva ?

Intesa Sanpaolo ha comunicato all'Associazione Bancaria Italiana la revoca del mandato di rappresentanza sindacale e affiancherà ABI nel confronto con le OOSS nazionali a livello di Settore, in una fase di particolare importanza come quella attuale, di rinnovo del CCNL.

7) Un'ora in più di lavoro al giorno, in cambio di un giorno in meno in ufficio. Saldo finale: la settimana si accorcia, da 37 ore e mezza a 36 complessive, lo stipendio resta lo stesso, ci si riappropria di un po' di tempo, azienda e dipendente risparmiano (resta da risolvere, ça va sans dire, un braccio di ferro sindacale: che si fa con i buoni pasto del giorno di riposo guadagnato?). Intesa Sanpaolo ha 76mila dipendenti, come nessuno nel nostro Paese. Ecco allora che la proposta che la banca ha avanzato agli impiegati, filiali escluse, potrebbe segnare tra poche ore (domani il possibile via libera) uno spartiacque in un mercato del lavoro, quello italiano, che il grande balzo nella flessibilità lo ha fatto solo quando è stato costretto dalla pandemia. Per poi tornare frettolosamente indietro non appena l'emergenza sanitaria è rientrata, lasciando riaffiorare le diffidenze per tutto ciò che si discosta dalle classiche otto ore alla scrivania dal lunedì al venerdì. Qui non si tratta di smart working, che pure nel settore bancario è diffuso già dal pre-pandemia, quando il contratto di categoria aveva inserito dieci giorni da casa al mese, cioè quasi il 40% del tempo di lavoro. Il modello della settimana corta guarda in due direzioni. La prima è contingente e di portafogli: meno gente in ufficio significa per l'azienda un risparmio in bolletta ai tempi della crisi energetica e per i dipendenti un bel taglio alle spese di trasporto. La seconda è strutturale e di cosiddetto work-life balance: migliorare la qualità della vita dei lavoratori. E non c'è bisogno di spiegare perché faccia una gran differenza chiudere la settimana al giovedì alle 18 anziché al venerdì alle 17 o andarsene in gita al mercoledì. Il modello è in crescita, ma ancora un'eccezione in Italia. Il suo guru sta dall'altra parte del mondo: l'imprenditore Andrew Barnes, fondatore della più grande fiduciaria neozelandese, la Perpetual Guardian, ha messo su una fondazione per convincere tutti che il futuro è nella settimana corta, come si fa nella sua azienda. La "4 Day Week Global Foundation" ha una mission evangelizzatrice: lavorate tutti quattro giorni a settimana e il benessere globale migliorerà, noi siamo qui per parlarne e insegnarvi come ci si organizza. Il principio-guida, anche nello schema di Intesa Sanpaolo, è la flessibilità, dunque non si impone di godere del terzo giorno di riposo a fine settimana per chiudere l'ufficio al giovedì: il lavoratore può scegliere, concordandolo, quando prendersi il break aggiuntivo. Libero al martedì, al lavoro al venerdì. O viceversa, senza paletti. In una filosofia che trova un compromesso tra i vecchi modelli organizzativi e quella grande fame di riappropriazione del proprio tempo che ci hanno lasciato i lockdown. E che ha spinto fenomeni come la great resignation americana, le dimissioni di massa figlie di una concezione della vita in cui il lavoro ha sceso diversi gradini della scala di priorità. Dal lato delle imprese, non

c'è solo il risparmio in bolletta o la possibilità di stringere gli spazi dell'ufficio: l'idea è che un dipendente meno stressato e più padrone del proprio tempo finisca per sentirsi meglio, rendere di più e alzare quella produttività che in Italia resta sempre drammaticamente più bassa che nel resto d'Europa. «Attenzione però, perché l'idea di stare in ufficio un giorno in meno attira molto, ma non è detto che la qualità della vita e dunque l'efficienza migliorino – avverte Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano –. Proviamo a pensare a quanta fatica già si fa dal lunedì al giovedì, immaginare di aggiungere un'ora non è affatto un dettaglio. Una cosa è certa: la scelta del giorno libero aggiuntivo deve essere assicurata con la massima flessibilità, altrimenti serve a poco. In linea generale il benessere del lavoratore e quindi la sua produttività aumentano sicuramente più con lo smart working che con la settimana corta, perché c'è maggior libertàLo strappo di Messina. Nella trattativa per il nuovo contratto dei bancari, Intesa Sanpaolo non si farà rappresentare dall'Abi. La banca torino-milanese resta nell'associazione, ma nel confronto con i sindacati, si siederà di lato. Porterà - da «invitata» - le proprie proposte al tavolo, ascolterà quelle dell'Abi. Se si troverà una sintesi condivisa, bene. Altrimenti i contratti, alla fine, potranno anche essere due. Intesa nei fatti rivendica lo status di primo datore di lavoro privato con oltre 73 mila dipendenti in Italia (altri 22 mila sono all'estero) e punta a difendere il proprio modello organizzativo e le sue specificità. Questo ha implicato decisioni unilaterali come la settimana corta a 4 giorni per 9 ore di lavoro, possibilità peraltro già contemplata nel contratto collettivo nazionale dei bancari scaduto il 31 dicembre e prorogato fino al 30 aprile. E su cui si avvieranno le trattative per il rinnovo. Il distinguo della banca, comunicato all'Abi il 27 febbraio, rappresenta un unicum nel panorama delle relazioni industriali. Non è una rottura con l'associazione datoriale, come ha fatto la Fiat di Sergio Marchionne nel 2011, quando è uscita da Confindustria, né replica la mossa di otto anni fa di Unipol, che ha detto addio all'Ania, l'associazione delle compagnie d'assicurazione, pur continuando ad applicarne il contratto. «L'adesione ad Abi resta confermata», spiegano da Intesa Sanpaolo con una nota. Dove precisano «di aver comunicato all'Associazione bancaria italiana la revoca del mandato di rappresentanza sindacale». Pertanto la banca guidata dall'ad Carlo Messina «affiancherà Abi nel confronto con le organizzazioni sindacali nazionali a livello di settore, in una fase di particolare importanza come quella attuale». L'istituto assicura che «proseguirà nel dialogo» con i sindacati «nel rispetto dei reciproci ruoli, come sempre avvenuto, continuando a ritenere le relazioni industriali elemento essenziale nel

raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, nell'interesse delle nostre persone e della banca». Poche le reazioni nelle organizzazioni sindacali che ritengono la questione, almeno per il momento, un affare "di famiglia" tra l'istituto e la sua associazione di riferimento. La segreteria di gruppo della Fisac-Cgil, in un post sul suo sito Internet, non mostra però grande entusiasmo per la scelta presa dai vertici aziendali. «La decisione, già grave in sé – si legge –, risulta ancora più dirompente in quanto si colloca alla vigilia di un confronto con il sindacato, rispetto al rinnovo del contratto nazionale e dentro un quadro complessivo incerto e preoccupante». Intesa Sanpaolo, nella sua nota, ribadisce che «la piena garanzia dei diritti individuali e collettivi sarà assicurata, nel tempo, nell'ambito della contrattazione collettiva discendente dal confronto con le organizzazioni sindacali nazionali ed aziendali, per fornire il supporto più adeguato al nostro modello organizzativo e al ruolo ricoperto da Intesa Sanpaolo nel nostro Paese». Nell'ultimo periodo la banca ha preso più iniziative in solitaria, spesso senza coinvolgere i sindacati. Ci sono stati i bonus per i dipendenti contro il carovita e il caro energia, i 120 giorni di smart working, la settimana da 4 giorni per 9 ore ore ciascuno. Possibilità, questa, che, calcolano in ambienti sindacali, riguarda circa un quarto della popolazione aziendale, filiali escluse. Finora il dialogo sul tema è stato difficile. Le sigle – in occasione del mancato accordo di dicembre – hanno lamentato che l'azienda «si è voluta tenere la totale discrezionalità nelle concessioni dello smart working e della settimana 4X9 e ha dichiarato di voler proseguire unilateralmente nella realizzazione della nuova organizzazione del lavoro». Ed ecco ora lo strappo con l'Abi. Dove a condurre le trattative sul contratto è il presidente del Comitato affari sindacali e del lavoro (Casl) che da dicembre è Ilaria Dalla Riva, manager di Unicredit. Ora per scrivere le nuove regole del lavoro le prime due banche del Paese saranno sedute allo stesso tavolo, ma da separate in casa. Per quanto tempo ?

Come già indicato nella risposta alla domanda precedente, Intesa Sanpaolo ha comunicato all'Associazione Bancaria Italiana la revoca del mandato di rappresentanza sindacale e affiancherà ABI nel confronto con le OOSS nazionali a livello di Settore, in una fase di particolare importanza come quella attuale, di rinnovo del CCNL.

8) Neva sgr, società di Venture Capital del gruppo Intesa Sanpaolo controllata al 100% da Intesa Sanpaolo Innovation Center, ha finalizzato tramite il proprio Fondo Neva First un investimento in CoreTigo, società israeliana che opera nella rivoluzione wireless dell'industria 4.0, anche e soprattutto nel cosiddetto "internet delle cose". CoreTigo, spiega una nota del gruppo, attraverso la reinvenzione dei concetti di rete e connettività esistenti, riduce la complessità dei sistemi di automazione industriale con soluzioni che rendono l'ambiente di produzione più flessibile. Ci potete spiegare meglio la ragione di questo investimento , l'ammontare e come verra' finanziato?

L'investimento è stato realizzato dal Fondo Neva First, Fondo di Venture Capital di Neva SGR sottoscritto da Intesa Sanpaolo per il tramite di Intesa Sanpaolo Innovation Center e da altri circa 140 investitori professionali. Il Fondo ha l'obiettivo di investire in società italiane ed internazionali ad alto contenuto tecnologico e innovativo, secondo quanto previsto nel Regolamento di gestione del Fondo. L'investimento in CoreTigo, società israeliana ad alto contenuto tecnologico ed innovativo, è coerente con la politica di investimento del Fondo.

9) Il terremoto dell'energia arriva nel cuore delle Langhe, ad Alba. Il prezzo del gas corre così come i rumor sul futuro di Egea, la multiutility controllata per il 60% dalla famiglia Carini e partecipata da 103 comuni piemontesi e 130 aziende private. La capogruppo gode di ottima salute, ma i riflettori si sono accesi per la controllata nel Egea Commerciale, il braccio operativo della holding nel settore energetico: è il broker che compra e vende energia, che lo scorso anno ha fatturato oltre un miliardo di euro e conta 80 mila clienti. Come tutti i player del settore, negli ultimi mesi, è entrato in sofferenza: nel 2022, la corsa a riempire gli stoccaggi ha fatto schizzare i prezzi del gas portando alle stelle lo stress finanziario delle aziende. Tra il momento dell'acquisto da parte del broker e la fatturazione al cliente finale passano mesi - più si allungano i tempi d'incasso, più le aziende hanno bisogno di liquidità. Motivo per cui, la scorsa primavera, Iren aveva bussato - senza successo - a Egea con un'offerta per la divisione energetica. Per far fronte alla situazione finanziaria, Egea Commerciale risulta aver chiesto ai propri clienti principali di sottoscrivere fidejussioni bancarie a suo favore: un meccanismo di garanzie che serve alle banche per sostenere l'acquisto di gas, nonostante l'aumento dell'esposizione finanziaria. «L'azienda dice di non avere problemi - racconta una fonte - ma la richiesta di una fidejussione è arrivata a molti». Tra i vigneti si sussurra che sia partita la caccia a nuovi soci. Non solo locali. Si racconta che si siano fatti avanti gli svizzeri di Axpo per sondare l'interesse della famiglia Carini a vendere il ramo energetico. Egea nega però che «negli ultimi mesi» sia giunta un'offerta. D'altra parte le difficoltà toccano solo Egea Commerciale. Di certo, però, c'è che Intesa Sanpaolo è nel cantiere di un pool di banche destintato ad agevolare l'attività di Egea: della partita sarebbero anche Banco Bpm, Unicredit e la Banca d'Alba. Non si esclude l'ipotesi di un aumento di capitale. L'obiettivo comune è raggiungere una quadra sul finanziamento prima di andare a bussare alla porta di Sace. La banche prima di mettere sul piatto i soldi necessari vogliono essere sicure di poter avere diritto alle garanzie di Stato. Sullo sfondo resta sempre l'ipotesi del passaggio di mano. A patto che arrivi l'offerta giusta. A che punto siamo ?

Per prassi e policy aziendale, la Banca divulga informazioni di dettaglio su specifiche operazioni solo quando prescritto dalla normativa tempo per tempo applicabile.

10) Intesa Sanpaolo accelera sulla banca digitale annunciata in occasione del nuovo piano d'impresa 2022-2025. La nuova banca digitale verrà lanciata su tecnologia cloud e avrà come punto di forza la partnership con la società leader internazionale nel fintech Thought Machine. Isybank fornirà servizi bancari inizialmente ai 4 milioni di clienti individuati dal piano d'impresa 2022 2025 interessati a usare servizi esclusivamente online e via mobile. Ciò consentirà contestualmente al gruppo una riduzione strutturale dei costi. L'impegno per tecnologia e crescita nel piano d'impresa prevede un programma di investimenti pari a 5 miliardi di euro, inclusi circa 650 milioni di euro nella nuova banca digitale, e il coinvolgimento di circa 4 mila persone tra assunzioni di profili specifici e riconversioni professionali. Bisognerà attendere ancora un anno per il debutto ufficiale di Isybank, la banca digitale di Intesa Sanpaolo sulla quale i vertici e il management sono al lavoro da tempo. "È un progetto molto importante per noi e in discontinuità per il futuro. Abbiamo accelerato e rafforzato la squadra e a breve dovrebbe essere lanciato un periodo di prova dove costruiremo la macchina tecnologica. Nel 2024 ci sarà il lancio operativo vero e proprio su un livello di clienti elevato" ha dichiarato il 3 febbraio 2023 il Ceo di Intesa Sanpaolo, Carlo Messina, nel corso di una conference call con gli analisti finanziari per illustrare i risultati del 2022. Controllata al 100% dal gruppo bancario, verrà lanciata su tecnologia cloud e avrà come punto di forza la partnership con la società internazionale fintech Thought Machine. "Nella tecnologia di Isybank – ha aggiunto Messina – nel 2022 il Gruppo ha investito oltre 100 milioni di euro, mentre nel 2023 stima di investire oltre 150 milioni". Il Ceo ha quindi aggiunto che altri investimenti verranno fatti nell'infrastruttura tecnologica dell'intero gruppo. Il sito è stato predisposto ma al momento non è operativo. Secondo documenti interni citati dall'agenzia Reuters in un articolo del 20 febbraio 2023, l'istituto avrebbe invitato il personale a partecipare, dal primo marzo, al test dell'app per la nuova piattaforma digitale. Ma cos'è esattamente Isybank, perché è nata e come funzionerà?Cos'è Isybank Isybank fornirà servizi bancari inizialmente ai 4 milioni di clienti individuati dal Piano d'Impresa 2022-2025 interessati a usare servizi esclusivamente online e via mobile. Questo, si legge in un comunicato aziendale, consentirà al Gruppo una riduzione strutturale dei costi. Complessivamente l'impegno per tecnologia e per la crescita nel Piano d'Impresa prevede un programma di investimenti pari a 5 miliardi di euro, inclusi circa 650 milioni di euro nella nuova banca digitale, e il coinvolgimento di circa 4 mila persone tra assunzioni di profili specifici e riconversioni professionali La guida operativa è affidata ad Antonio Valitutti. Classe 1980, è stato il general manager di Hype, la startup del Gruppo Sella che

ha creato la prima challenger bank italiana. Da marzo 2022 ha assunto la carica di Responsabile Direzione di Isybank. Laureato in ingegneria elettronica e informatica presso il Politecnico di Torino, è entrato nel Gruppo Sella nel 2006. Ha ricoperto incarichi nell'organizzazione, nelle risorse umane e nel risk management. Nel 2015 ha fondato Hype. Il Presidente di Isybank è Mario Boselli. Il 26 gennaio 2023 è stato designato il Consiglio di amministrazione di Isybank, presieduto da Boselli e composto da: Virginia Borla, Giampio Bracchi, Donatella Busso, Renato Cerioli, Andrea Chioatto, Achille Galdini, Paola Papanicolaou e Antonio Valitutti (amministratore delegato). La nuova banca digitale, controllata al 100% dal gruppo bancario, verrà lanciata su tecnologia cloud e avrà come punto di forza la partnership con la società leader internazionale nel fintech Thought Machine. La piattaforma Thought Machine di ultima generazione è interamente nativa per il cloud e permette la creazione di qualsiasi prodotto necessario in un mondo in rapida evoluzione. Intesa Sanpaolo ha inoltre manifestato l'intenzione di estendere la piattaforma core banking di Thought Machine alla più ampia infrastruttura del Gruppo grazie alla sostituzione della tecnologia core basata su mainframe con l'infrastruttura cloud, continuando a investire massicciamente nella trasformazione digitale della Banca. Thought Machine è una società di software britannica nata nel 2014. Ha sviluppato una tecnologia cloud core banking che permette alle banche di automatizzare i loro processi, salvare costi e creare servizi di digital banking. La società offre la piattaforma di cloud core banking, Vault. L'azienda impiega oltre 500 persone dislocate negli uffici di Londra, Singapore, Sydney, Melbourne, New York Primo gruppo italiano del credito, Intesa non può fare a meno del business digitale, ma non può nemmeno "smontare" la banca tradizionale. Ecco che si apre una grande sfida per un soggetto "storico" ma obbligato a restare al passo con i tempi: cambiare radicalmente cultura, provvedere a formare nuovamente molti dipendenti (il cosiddetto reskilling) che altrimenti sarebbero destinati ad uscire, fare profitti sostanziosi con un modello di business totalmente nuovo. Si parte dal taglio delle sedi fisiche: Isybank permetterà una riduzione di circa 1.500 filiali (di cui circa 450 chiuse già nel quarto trimestre 2021) e un modello omnicanale per circa 9 milioni di clienti piccole e medie imprese e retail con esigenze finanziare più sofisticate, per i quali sono previste circa 1.800 filiali dedicate. La nuova banca digitale, nelle intenzioni dell'amministratore delegato di Intesa Sanpaolo Messina, "anticipa la minaccia fintech, trovando soluzioni perché le persone possano continuare a lavorare con serenità nel gruppo". Isybank va ad arricchire

l'offerta di banche digitali nate come filiazioni di istituti di credito tradizionali ma non ho capito in cosa si differenzia e se sarà gratis ?

Isybank si caratterizzerà per un modello di servizio distintivo (digital con human touch), uno schema di offerta semplice e completo, inclusivo di prodotti di finanziamento, in grado di rispondere alle esigenze dei target di clientela a cui si rivolge: i clienti, sulla base delle loro esigenze, potranno scegliere tra diversi pacchetti di offerta.

11) Quanti dipendenti hanno ereditato da 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.

12) FINANZIMENTI AI PARTITI ?

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 2022 non sono stati concessi finanziamenti della specie.

13) A QUANTO AMMONTANO LE INFEDELTA' DEI DIRETTORI ?

Nel corso del 2022 i casi di infedeltà di direttori rappresentano un numero estremamente limitato e non significativo.

14) COME SONO VARIATI LA % DEL MARGINE DI INTERMEDIAZIONE E DELLA RENDITA DEGLI IMPIEGHI ?

Nel 2022 il Gruppo Intesa Sanpaolo ha conseguito una solida performance operativa in un contesto di riferimento complesso e sfidante. I proventi operativi netti sono ammontati a 21.470 milioni di euro, in crescita del 3,3% rispetto ai 20.793 milioni di euro del 2021 (dato rideterminato). Tale risultato è stato determinato dall'incremento degli interessi netti, che hanno beneficiato dei rialzi sui tassi di interesse avvenuti nella seconda parte dell'anno da parte della BCE

e, in misura minore, dai proventi derivanti dall'attività assicurativa, che hanno più che compensato il calo delle commissioni nette, del risultato netto delle attività e passività finanziarie al fair value e l'impatto negativo degli altri oneri operativi netti. Il tasso attivo medio complessivo di Gruppo sugli impieghi a clientela per l'anno 2022 è stato pari a 2,10%, 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 395 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. 113 del progetto di Bilancio).

15) QUANTI BANCOMAT SI SONO CHIUSI ?

Nel corso del 2022 sono state dismesse per effetto del processo di razionalizzazione territoriale (chiusura filiali e dismissione macchine scarsamente operative) 331 macchine, a fronte delle quali ne sono state installate 196 nuove per supportare il presidio del territorio nei comuni non più presidiati tramite filiale. Complessivamente i presidi self banking (ATM / MTA / CSA) sono quindi diminuiti di circa 135 unità, mentre resta alto il presidio del territorio garantendo la presenza di ATM dove i clienti li usano.

16) «Quello del 2022 è il miglior bilancio della nostra storia», afferma Carlo Messina commentando i conti di Intesa Sanpaolo. Gli utili si fissano a 4,35 miliardi, il 4% in più dell'anno precedente, ma scontano 1,4 miliardi di rettifiche e accantonamenti per ridurre il rischio in Russia e Ucraina, un'esposizione calata del 68% (circa 2,5 miliardi di euro) nel secondo semestre e scesa sotto lo 0,3% dei crediti totali. A sua volta il quarto trimestre, terminato con profitti per 1,07 miliardi (oltre le stime) «è stato il miglior trimestre di sempre per ricavi», in aumento del 13%. Nell'anno i proventi operativi netti sono saliti del 3,3% a 21,47 miliardi, con interessi netti che, con le mosse Bce, sono balzati del 20,2% a 9,5 miliardi e commissioni nette in calo del 6,4% a 8,9 miliardi. Stabili (-0,4%) i costi operativi a 10,9 miliardi. Quanto alla solidità patrimoniale, il coefficiente Cet 1 a regime è al 13,5% deducendo i dividendi e il buyback e senza considerare 125 punti base di impatto positivo previsto dalle Dta, le imposte differite. La remunerazione degli azionisti, coiniugata con la solidità patrimoniale, «resta la nostra priorità», assicura Messina. Nei prossimi giorni, annuncia, «lanceremo la seconda tranche» da 1,7 miliardi «del riacquisto di azioni proprie, portando l'importo complessivo a 3,4 miliardi. Ciò significa che quest'anno restituiremo almeno 5,3 miliardi» tra dividendo, buyback e l'acconto sulla cedola «che, come di consueto, pagheremo a novembre». Il board ha deliberato di proporre all'assemblea la distribuzione di cedole per 3,05 miliardi di euro, il 70% dell'utile netto, che, tenendo conto dell'acconto dividendi pagato lo scorso novembre pari a 1,4 miliardi, porta alla proposta di distribuzione di 1,64 miliardi a saldo, pari a 8,68 centesimi di euro per azione. Quanto al futuro, è confermato l'obiettivo di 6,5 miliardi di euro di utile netto nel 2025, con un «chiaro e forte rialzo derivante dall'aumento dei tassi di interesse», spiegano dalla banca. La sensibilità al loro rialzo è evidente: con il 2,5% degli attuali tassi Bce sui depositi, quest'anno, spiega Messina, «avremo un incremento del margine di interesse di 2,5 miliardi rispetto al 2022, se i tassi andranno al 3% avremo un incremento di altri 500 milioni di euro». Quanto al futuro, è confermato l'obiettivo di 6,5 miliardi di euro di utile netto nel 2025, con un «chiaro e forte rialzo derivante dall'aumento dei tassi di interesse», e' piu facile fare profitti. Ma quando introdurrete i conti depositi al tasso d'inflazione ?

Non è al momento allo studio un conto deposito che leghi il tasso di remunerazione delle giacenze all'andamento dell'inflazione.

17) Un miliardo e mezzo di euro dal gruppo Exor-Cnh. Decine di milioni dalle grandi banche tricolore. Ecco chi finanzia le società agroalimentari sotto accusa per i roghi che stanno distruggendo il polmone verde del pianeta. L'inchiesta de L'Espresso con Disclose e altre testate europee Dietro gli incendi delle foreste dell'Amazzonia ci sono anche soldi italiani. Finanziamenti per decine di milioni concessi dalle maggiori banche del nostro Paese. E prestiti commerciali per somme molto più alte, per un totale di circa un miliardo e mezzo di euro, che arrivano da società finanziarie con la targa italo-olandese del gruppo Exor, che controlla anche la Fiat. I roghi dolosi che da anni continuano a distruggere le foreste del Brasile, il polmone verde del pianeta, si sviluppano al livello di base dell'industria agroalimentare: il fuoco è l'arma per conquistare nuova terra per gli allevamenti di bestiame e le coltivazioni intensive di soia e olio di palma. Prodotti acquistati dai colossi multinazionali e rivenduti nei supermercati di tutto il mondo. Questa inchiesta giornalistica internazionale, realizzata da L'Espresso in collaborazione con Disclose e altre testate europee, ha ricostruito l'intera catena economica che lega gli incendi in Amazzonia con il cibo che arriva nelle nostre case. I dati raccolti permettono di quantificare, per la prima volta, i finanziamenti concessi da banche e società di 15 Paesi dell'Unione europea, dal 2013 al settembre 2022, alle aziende agricole che sono state accusate pubblicamente di beneficiare della deforestazione dell'Amazzonia. Una cifra enorme: oltre 17 miliardi di euro. L'inchiesta ha seguito il metodo di lavoro di giornalisti, ricercatori e ambientalisti brasiliani che hanno fatto luce su uno dei disastri ecologici più gravi degli ultimi anni. Erano trascorsi appena undici mesi dalla data passata alla storia del Brasile come «il giorno del fuoco»: 1.457 incendi contemporanei che il 10 agosto 2019 devastarono il Nord dell'Amazzonia. Tra l'11 luglio e il 17 agosto del 2020 una nuova serie di centinaia di roghi dolosi distrugge altri 116 mila ettari di foreste nel Mato Grosso, una superficie pari all'intera metropoli di Rio De Janeiro. I cronisti di Reporter Brasil e i ricercatori dell'istituto Centro De Vida si mettono a indagare, nell'inerzia quasi totale delle autorità, e riescono a localizzare i focolai d'innesco, utilizzando le foto aeree della Nasa e dell'Ente spaziale brasiliano (Inpe). Quei dati vengono incrociati con le mappe catastali, i registri societari, i contratti di forniture agricole. I documenti mostrano che tutti gli incendi sono partiti dai confini di cinque proprietà private. Tra cui spiccano due grandi fattorie che vendono carne e soia a due giganti agroalimentari brasiliani, i gruppi Amaggi e Bom Futuro. Che a loro volta risultano fornitori, nello stesso periodo, di multinazionali come Jbs, Marfrig e Minerva, che rivendono quei prodotti in tutto il globo. Con lo stesso metodo, i giornalisti di Disclose, una

testata francese indipendente, con lo status di organizzazione non governativa senza fini di lucro, hanno identificato oltre 300 società agroalimentari che risultano coinvolte nella deforestazione delle aree più verdi del Brasile, dal Mato Grosso al Cerrado. Questa lista nera si fonda su rapporti ufficiali delle autorità di controllo, magistratura, forze di polizia dello stesso Brasile, oppure su studi e ricerche delle maggiori organizzazioni mondiali di tutela dell'ambiente, da Global Witness a Greenpeace, dal Wwf a Earthsight. Identificate così le aziende a rischio, sono state analizzate le loro fonti di finanziamento, grazie alla massa di dati economici resi pubblici dai ricercatori di Forest and Finance. Il risultato, per l'Europa, è un elenco di oltre 12 mila prestiti, emissioni di obbligazioni, investimenti azionari: 17 miliardi e 516 milioni di euro, versati da 230 banche o società finanziarie della Ue a gruppi agroalimentari accusati di rifornirsi da fattorie e allevamenti brasiliani implicati negli incendi. Dal 2019 ad oggi, sotto il governo di destra guidato dal presidente uscente Jair Bolsonaro, che il prossimo primo gennaio dovrà cedere il potere al leader rieletto della sinistra Ignacio Lula da Silva, la deforestazione ha raggiunto i livelli più alti della storia brasiliana. Nell'agosto 2022 si è registrato il nuovo record assoluto di 3.358 roghi contemporanei, più del doppio del «giorno del fuoco» di tre anni fa.Tra le banche italiane, secondo i dati di Disclose, la più esposta è Unicredit, che in questi dieci anni ha finanziato con 36 milioni e mezzo soprattutto società che producono e vendono soia brasiliana. Al secondo posto, tra le banche tricolori, c'è Intesa San Paolo, che ha concesso prestiti per oltre 21 milioni ai colossi della soia e della carne: 6,8 milioni per Olam, 5 per Adm, 4,7 per Cargill, 2,9 per Bunge. Anche Intesa non si è fatta influenzare dalle polemiche sul boom della deforestazione negli anni di Bolsonaro. La banca italiana, che nel 2013 prestava poco più di un milione a tutto il settore agricolo brasiliano, nel 2020 e 2021 ha quintuplicato i finanziamenti, versando più di cinque milioni all'anno alle aziende più criticate dalle maggiori organizzazioni ambientaliste. Alle domande inviate da L'Espresso il 30 novembre scorso, Intesa San Paolo ha risposto con una nota scritta, chiarendo che tutti i gruppi agroalimentari finanziati in questi anni «sono grandi operatori internazionali verticalmente integrati che hanno implementato al loro interno processi di risk management». Anche la banca italiana, prosegue la nota, «continua a implementare le policies legate ai temi della sostenibilità ambientale (Esg) e al governo dei rischi». Mentre «i rapporti con le autorità brasiliane non hanno mai avuto ripercussioni sull'operato della banca e nelle relazioni con i propri clienti». «Le esposizioni in essere nell'agribusiness in Brasile sono limitate», conclude il gruppo Intesa San Paolo,

che sottolinea di applicare, nelle procedure di finanziamento, «diversi processi interni di controllo» per verificare il rispetto dell'ambiente e la sostenibilità ecologica delle produzioni agricole, in particolare «il processo di Omr (Operazioni di maggior rilievo), il Clearing, la Settorizzazione, l'Individuazione dei settori sensibili e il presidio dei rischi Esg. Tali policies interne sono accessibili pubblicamente dal sito del gruppo», consultabile qui. Perche' lo abbiamo fatto ? continuiamo ?

Confermiamo la presenza di Linee Guida per il Governo dei rischi ESG di Gruppo che evidenziano nel dettaglio i processi interni di controllo sui vari punti menzionati, ovvero sia il processo di OMR (Operazioni di Maggior Rilievo), Clearing, Settorizzazione, Individuazione dei settori sensibili, presidio dei rischi ESG, strutture di governo e di controllo e di policy https://group.intesasanpaolo.com/it/sostenibilita/governo-sostenibilita/controllo-gestione-rischi/presidio-rischi-esg-reputazionali. In particolare, Intesa Sanpaolo, nella valutazione delle operazioni creditizie, si impegna a non finanziare aziende e progetti che si caratterizzino per il loro impatto negativo su: siti Patrimonio dell'Umanità (UNESCO); zone umide secondo la Convenzione Ramsar e aree protette IUCN da I a VI. Intesa Sanpaolo adotta inoltre dal 2007 gli Equator Principles, linee guida internazionali ad adesione volontaria e standard di riferimento per il settore finanziario nell'identificare, valutare e gestire il rischio ambientale e sociale dei progetti.

18) Intesa Sanpaolo "Global Innovator 2022": è l'unica banca italiana L'Istituto si aggiudica il prestigioso Qorus-Accenture Banking Innovation Award, ottenendo ottime valutazioni su quattro progetti. Pochi giorni fa la mobile app sul podio mondiale del ranking Forrester Intesa Sanpaolo si è aggiudicata il prestigioso Qorus-Accenture Banking Innovation Award, nella categoria Global Innovator 2022: si tratta dell'unica banca italiana a ricevere questo riconoscimento, che viene assegnato ai progetti, le iniziative e le idee più innovative nel settore bancario a livello globale. Per la categoria Global Innovator, Intesa Sanpaolo si è distinta tra le realtà maggiormente impegnate nel processo di continua innovazione e trasformazione, nello sviluppo di un ampio ecosistema di partner oltre il settore bancario e nell'impiego delle tecnologie emergenti per migliorare l'esperienza dei propri clienti. "Essere selezionati a livello mondiale tra le banche Global Innovator di Qorus-Accenture è motivo di enorme soddisfazione e conferma la validità del lavoro svolto per abilitare e accompagnare il Gruppo in un costante processo di innovazione, fattore imprescindibile per rispondere al meglio all'evoluzione continua delle esigenze dei nostri clienti in un contesto competitivo internazionale sempre più dinamico e sfidante. Un ringraziamento particolare va ai colleghi delle Aree e delle Divisioni con cui collaboriamo e ai nostri team multidisciplinari, composti da colleghi con formazioni scientifiche, tecniche, economiche, giuridiche e umanistiche, che identificano, testano e adattano rapidamente alle esigenze del Gruppo e dei clienti le tecnologie e le fintech più innovative a livello mondiale", ha commentato Natascia Noveri, Responsabile Direzione Centrale Innovazione di Intesa Sanpaolo. Quattro i progetti innovativi su cui Intesa Sanpaolo ha riportato ottime valutazioni: Client Journey – Modulo Estero, che ha strutturato un innovativo cruscotto digitale di semplice utilizzo per supportare i clienti nelle complesse attività legate al commercio internazionale; Eurizon Investo Smart Esg, che ha consentito di proporre ai clienti digitali Eurizon nuove modalità per investire in fondi Esg in modo autonomo, veloce e conveniente; BeFair, che ha sviluppato un framework per misurare e mitigare le eventuali discriminazioni che potrebbero avvenire nelle analisi e nelle risposte ottenute tramite sistemi di Intelligenza Artificiale; ed infine Job Community, che ha creato una community informale sulla Intranet aziendale dove i colleghi possono fare rete, condividendo esperienze e contenuti lavorativi, scoprendo e generando nuove idee. La diversità degli ambiti dei quattro progetti messi in evidenza dai Qorus-Accenture Banking Innovation Award 2022 conferma come l'innovazione pervada tutte le aree di business e governance del Gruppo, rivestendo un ruolo essenziale nel compimento dei Piani d'Impresa. Si tratta

dell'esito di un lungo percorso, che già nel 2014 aveva visto la creazione della Direzione Centrale Innovazione – oggi all'interno dell'Area di Governo Chief It, Digital and Innovation Officer guidata da Massimo Proverbio –, a cui è stato affidato il compito di realizzare, adottare e promuovere soluzioni a forte connotazione innovativa, con l'obiettivo di potenziare la trasformazione digitale e l'efficienza dei processi e di promuovere nuovi modelli di servizio con un approccio centrato sulle esigenze dei clienti, sia interni che esterni al Gruppo. I candidati al Qorus-Accenture Banking Innovation Award vengono selezionati direttamente da un gruppo di loro concorrenti, un pool internazionale di esperti che, seguendo un processo rigoroso e indipendente, garantisce la credibilità dei premi, considerati gli 'Oscar' del settore. Non è il primo riconoscimento per Intesa Sanpaolo. Lo scorso 29 novembre, infatti,la sua app di mobile banking era stata premiata come "Global Mobile Banking Apps Leader", secondo il quarto rapporto trimestrale pubblicato da The Forrester Digital Experience Review. La app di Intesa, secondo la società di ricerche statunitense, è prima assoluta tra tutte le app di banking valutate nel mondo con le migliori funzionalità e customer experience. Avete intenzione di fare una apps per il microcredito ?

In questo momento non abbiamo a piano di sviluppare una nuova app dedicata al microcredito in quanto abbiamo già all'interno della nostra piattaforma digitale strumenti che facilitano l'accesso al credito per piccoli importi in ottica di una gestione consapevole delle proprie spese (come ad es. i prodotti "Spensierata", "Benessere Finanziario", "Smart lending"). Nelle nostre filiali sono inoltre disponibili finanziamenti ad impatto sociale destinati a soggetti in situazioni di temporanea vulnerabilità, economica e sociale.

19) AVETE INTENZIONE DI FARE ALTRI INVESTIMENTI NEL MICROCREDITO OLTRE A quello di Intesa Sanpaolo in India dove aumenta la propria partecipazione in CreditAccess India, società specializzata nel credito ad artigiani e piccolissime imprese. Fondata nel 2008 dall'ex ceo di Altromercato e fondatore di Asia Impact, Paolo Brichetti, CreditAccess opera per accelerare la crescita delle zone più rurali del Paese ispirandosi al modello di microfinanza ideato da Muhammad Yunus, premio Nobel per la Pace 2006, inventore del microcredito moderno e fondatore di Grameen Bank. Con un investimento di 13,5 milioni di euro, Intesa sale al 2%: «E' un'iniziativa che va oltre l'aspetto finanziario e guarda anche a uno scambio di competenze con la società e il suo azionariato (i principali soci sono Olympus Capital, Asian Development Bank, Asia Impact Invest e la Cei, ndr)» spiega l'executive director M&A and Group Shareholdings di Intesa Sanpaolo, Flavio Gianetti. D'altra parte, solo nei primi sei mesi dell'anno, la banca guidata da Carlo Messina ha investito 5 miliardi di euro nelle attività di inclusione finanziaria. Per Gianetti, CreditAccess «è un'azienda capace di coniugare un forte set di valori con una redditività sostenibile nel tempo». Quest'anno, la società raggiungerà i 100 milioni di utile netto, e, spiega Brichetti, punta a «servire 10 milioni di clienti entro fine 2025». Attualmente il gruppo ha 4,6 milioni di clienti, 2.300 filiali tra India, Filippine e Indonesia, un portafoglio crediti di oltre 2 miliardi di euro e oltre 22mila dipendenti: «In India siamo diventati leader del microcredito» e la mission è «offrire servizi finanziari semplici, a condizioni eque» aggiunge il fondatore. Dal punto di vista operativo CreditAccess svolge sostanzialmente un ruolo di banca, rivolgendosi a soggetti impossibilitati ad accedere al credito tradizionale, prevalentemente donne, fornendo loro risorse per gestire attività imprenditoriali, come vendita di prodotti al dettaglio, piccolo artigianato e allevamenti, considerate essenziali nell'economia indiana. E per quella italiana?

L'investimento in Credit Access India (17 milioni di euro per il 2%) non è alternativo al sostegno all'economia Italiana di cui il Gruppo si fa carico con strumenti diversi e di ben maggiore entità a supporto dell'inclusione finanziaria quali: il credito sociale, che si articola in iniziative di credito al terzo settore, programmi di sostegno alle persone che non possono avere accesso al credito attraverso i canali finanziari tradizionali (Mamma@work, Per Merito e XME StudioStation), credito per la rigenerazione urbana e credito a soggetti vulnerabili (incluso microcredito). Obiettivo del Nuovo Piano d'Impresa è destinare complessivamente 25 miliardi di euro al credito sociale di cui circa 9 miliardi di euro già erogati nel 2022. Intesa Sanpaolo non ha pertanto in previsione di effettuare ulteriori investimenti in società operanti nel Microcredito.

20) Neva Sgr -società del Gruppo Intesa Sanpaolo controllata al 100% da Intesa Sanpaolo Innovation Center - ha chiuso la raccolta del Fondo Neva First da 250 milioni di euro, dedicato agli investimenti in aziende altamente innovative in tutto il mondo, mentre da agosto 2020, ha investito in 26 società per un totale allocato di circa 150 milioni di euro. I risultati raggiunti e i progetti per il futuro, che prevedono anche la nascita a breve del nuovo Fondo Sei, Sviluppo Ecosistemi di Innovazione, sono stati illustrati dal ceo Mario Costantini e dal presidente Luca Remmert, nel corso dell'evento 'Venture Capital: protagonisti, crescita e progetti di Neva Sgr' alle Officine Grandi Riparazioni di Torino. Presenti oltre 500 venture capitalist, investitori istituzionali, esperti, imprenditori e start-up da tutta Italia e da altri Paesi, in particolare Stati Uniti e Israele. «I risultati che stiamo raccogliendo dagli investimenti già fatti sono positivi, ci incoraggiano e ci fanno pensare che questo sia soltanto un inizio», afferma il presidente di intesa Sanpaolo, Gian Maria Gros-Pietro. — Neva Sgr - società del gruppo Intesa Sanpaolo dedicata al venture capital e controllata al 100% dall'Innovation Center - ha chiuso con successo il fundraising del Fondo Neva First di 250 milioni, dedicato agli investimenti in aziende altamente innovative, e prepara per il 2024 un nuovo Fondo che potrebbe avere il doppio delle dimensioni, fino a 500 milioni. Inoltre a breve lancerà il Fondo Sei, Sviluppo Ecosistemi di Innovazione, con una dotazione iniziale di 15 milioni totalmente sottoscritti da Intesa Sanpaolo che avrà lo scopo di fare investimenti mirati in veicoli che hanno come obiettivo primario programmi di ricerca, selezione, accelerazione e professionalizzazione di start-up promettenti. I risultati raggiunti e i progetti per il futuro sono stati illustrati dal ceo Mario Costantini e dal presidente Luca Remmert nel corso dell'evento alle Ogr, al quale hanno partecipato oltre 500 investitori, imprenditori e start-up italiani ed esteri. «I risultati che stiamo raccogliendo dagli investimenti fatti sono positivi, ci incoraggiano e ci fanno pensare che questo sia soltanto un inizio», commenta il presidente di Intesa Sanpaolo, Gian Maria Gros-Pietro. Da agosto 2020 Neva Sgr ha investito in 26 società per un totale allocato di circa 150 milioni di euro. Tra i nuovi investimenti finalizzati tramite il Fondo Neva First, quello in Tr1X, società biotech statunitense che studia e sviluppa cure per malattie autoimmuni e infiammatorie attraverso l'ingegnerizzazione di cellule T. Grazie alle risorse provenienti dal round di raccolta a cui hanno partecipato Neva Sgr e altri venture capitalist internazionali, Tr1X inizierà il processo di approvazione di nuovi farmaci presso la US Food & Drug Administration, con l'obiettivo di poter somministrare la prima dose sperimentale clinica nel 2023. «Siamo orgogliosi di partecipare a questa grande sfida, continueremo a puntare sulla Life Science,

uno dei settori in cui il nostro Paese eccelle a livello globale», commenta Costantini. «Torino - conclude Remmert - sta esprimendo fermento e voglia di crescita. Stanno aumentando gli operatori e si stanno sviluppando opportunità interessanti. Abbiamo tra i privati anche molti investitori del territorio. Vogliamo stimolare un grande movimento positivo: più interagiamo e codifichiamo gli standard, più ci saranno modelli attrattivi anche per gli investitori internazionali». Quanta liquidita hanno bruciato le startup in cui abbiamo investito ? non sarebbe i caso di imporre preliminarmente un vincolo prioritario di TIR>=WACC ?

Gli investimenti nelle società sono stati realizzati dal Fondo Neva First, che è un Fondo di Venture Capital di Neva SGR, sottoscritto da oltre 140 investitori professionali. Intesa Sanpaolo, per il tramite di Intesa Sanpaolo Innovation Center, ha sottoscritto il Fondo con un commitment complessivo pari a circa 100 milioni di euro. I richiami di capitale dei sottoscrittori sono effettuati coerentemente con le esigenze di investimento del Fondo, secondo quanto previsto dal Regolamento di gestione del Fondo stesso. Le comunicazioni relative al Fondo sono fornite ai suoi investitori nei tempi e con le modalità previste dalla normativa applicabile e dal Regolamento di gestione.

21) Fondazione Cariplo consolida la sua posizione come secondo azionista di Intesa Sanpaolo e passa dal 3,948% al 4,812% del capitale della banca guidata da Carlo Messina. Il processo si è concluso dopo l'acquisto graduale sul mercato di circa 194 milioni di azioni, un investimento di poco inferiore ai 350 milioni di euro. L'investimento di Fondazione Cariplo in Intesa Sanpaolo, prima di quest'ultima operazione, rappresentava il 20,87% dell'attivo a valori di mercato dell'ente ed è salito al 21,08%, mantenendosi comunque al di sotto del limite previsto dall'accordo Acri-Mef, pari al 33 per cento. Fondazione Cariplo conferma il «proprio ruolo di investitore di lungo termine in Intesa Sanpaolo, soggetto cruciale per l'economia del Paese, che ha presentato un piano di impresa in cui crediamo» spiega il presidente Giovanni Fosti che tallona Compagnia di San Paolo, primo socio con il 6,1190%. Più giù ci sono Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo (1,7918%), Fondazione Cassa di Risparmio di Firenze (1,6836%) e Fondazione Cassa di Risparmio in Bologna (1,2555%). L'investimento della Fondazione Cariplo, aggiunge Fosti, è «coerente con gli obiettivi della Fondazione di porre grande attenzione al valore del patrimonio, all'investimento sul sistema Paese, e alla generazione sostenibile di risorse su cui la Fondazione conta per sviluppare l'attività filantropica in favore del nostro territorio di riferimento» ha aggiunto Fosti. Dal 2014 ad oggi, secondo i dati forniti nei mesi scorsi dalla banca, Intesa Sanpaolo ha distribuito alle fondazioni socie dividendi per 4,5 miliardi di euro. Non sarebbe il caso di togliere il limite dall'accordo Acri-Mef, pari al 33 per cento ?

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

22) Enel e Intesa Sanpaolo perfezionano il takeover su Mooney L'operazione è stata portata a termine attraverso le controllate Enel X e Banca 5, ognuna delle quali avrà in portafoglio il 50% della fintech. Nella nuova realtà confluiranno successivamente i servizi finanziari della società elettrica Enel e Intesa Sanpaolo mettono le basi per una nuova joint fintech europea grazie all'acquisizione appena perfezionata di Mooney group. L'operazione è stata portata a termine tramite le controllate Enel X e Banca 5, che hanno acquisito da Schumann Investments, società controllata dal fondo internazionale di private equity Cvc Capital Partners Fund IV, rispettivamente il 50% e il 20% del capitale di Mooney Group, fintech attiva nel campo dei servizi di proximity bank e payments. Le due cosietà avranno così in portafoglio ognuna il 50% dell'azienda (Banca 5 infatti ne deteneva già il 30%). Sulla base di un enterprise value del 100% di Mooney di 1.385 milioni di euro. si legge in una nota – Enel X ha pagato un corrispettivo complessivo di circa 225 milioni di euro (inclusivo dell'aggiustamento prezzo) per la parte di equity e di circa 125 milioni di euro per l'acquisto di un preesistente credito vantato da Schumann Investments S.A. nei confronti di Mooney. Contestualmente, Intesa Sanpaolo ha pagato un corrispettivo di circa 89 milioni di euro per la parte di equity (inclusivo dell'aggiustamento prezzo). "Previa approvazione del Consiglio di Amministrazione di Mooney, che si prevede si riunisca il 18 luglio 2022 – conclude il comunicato – tutte le attività relative ai servizi finanziari di Enel X in Italia, commercializzate con il marchio Enel X Pay, saranno vendute a Mooney. In particolare, Enel X cederà a Mooney, per un corrispettivo di circa 140 milioni di euro, l'intero capitale sociale di Enel X Financial Services, CityPoste Payment, Paytipper e Junia Insurance, dando vita in tal modo a una joint fintech europea. Queste operazioni sono in linea con il Piano Strategico 2022-24 del Gruppo Enel e rientrano nel modello di Stewardship". Mooney è attiva nel settore dei servizi di pagamento e bancari di base e, con i suoi circa 45.000 punti vendita, è un operatore italiano con un'estesa rete di prossimità. Nel 2020 Mooney ha registrato ricavi per circa 153 milioni di euro e un Ebitda di circa 82 milioni di euro. I ricavi netti hanno visto un tasso annuo di crescita composto del 17% circa nel periodo 2019-2021, mentre l'Ebitda è stato caratterizzato da un Cagr del 9% circa nello stesso arco temporale. La società ha circa 20 milioni di clienti e ogni anno gestisce circa il 20% di tutte le bollette elettriche (pari a circa 18 milioni di bollette) emesse dal Gruppo Enel. Inoltre, attraverso la partecipazione in MyCicero, Mooney gestisce una piattaforma digitale che fornisce servizi di mobilità (parcheggio e trasporto intermodale) a oltre 2 milioni di clienti. Via libera dell'Antitrust Ue a Enel e Intesa Sanpaolo per

l'acquisizione della società del fintech Mooney e di PayTipper, CityPoste payment, Enex X financial services e Junia insurance (insieme "il Compendio"): la Commissione europea ha concluso che l'operazione proposta non solleverebbe problemi di concorrenza, date "le posizioni di mercato combinate moderate delle società risultanti dall'operazione e la presenza sul mercato di diversi fornitori di servizi di pagamento alternativi". L'obiettivo di Enel e Intesa con questa acquisizione è di dar vita una fintech europea in grado di fornire servizi di prossimità e di gestire il pagamento telematico delle bollette elettriche. Mooney fornisce servizi di pagamento tramite punto vendita e proprie piattaforme digitali in Italia, mentre le società del "Compendio" forniscono servizi di pagamento di tasse e utenze.Il closing è previsto per la fine del secondo trimestre del 2022. Per acquistare Mooney Enel X e Intesa Sanpaolo hanno siglato un accordo con Schumann Investments, società controllata dal fondo internazionale di private equity Cvc Capital Partners Fund VI, per l'acquisizione del 70% del capitale sociale della società fintech operante nei servizi di proximity banking e payments. In particolare, Enel X acquisirà il 50% del capitale di Mooney, mentre Banca 5 (controllata da Intesa Sanpaolo), che attualmente già detiene il 30% del capitale di Mooney, aumenterà la propria partecipazione al 50%, venendosi in tal modo a creare un controllo congiunto di entrambe le parti su Mooney. A seguito del closing, tutte le attività relative ai servizi finanziari di Enel X in Italia, commercializzate con il marchio Enel X Pay, saranno vendute a Mooney. In particolare, Enel X cederà a Mooney, per un corrispettivo di 140 milioni di euro, l'intero capitale sociale di Enel X Financial Services, CityPoste Payment e Paytipper (previo esercizio da parte di Enel X dell'opzione call per aumentare la propria partecipazione in quest'ultima società dall'attuale quota del 55%). In questo modo, verrà creata una fintech europea congiunta, con una base clienti già solida. Queste operazioni sono in linea con il Piano strategico 2022-24 del gruppo Enel e rientrano nel modello di Stewardship. L'operazione ha una importante valenza industriale grazie alla creazione di una partnership tra Intesa Sanpaolo ed Enel, che accelererà il percorso di crescita e sviluppo di Mooney, nei servizi di pagamento di prossimità e digitali, nonché in quelli connessi alla mobilità e al settore energetico. Mooney, ulteriormente rafforzata a valle del completamento di questa operazione, continuerà a svolgere un ruolo importante per il gruppo Intesa Sanpaolo, garantendo ai clienti della banca di accedere in modo semplice, veloce e sicuro ad un'ampia gamma di operazioni di pagamento. "Questa acquisizione rappresenta una buona opportunità di crescita per noi nel segmento fintech che ben si coniuga con la nuova visione industriale del gruppo

Enel, considerato che i pagamenti digitali sono sempre più utilizzati per le bollette elettriche e i servizi avanzati che vanno oltre la sola fornitura di elettricità, come la mobilità elettrica", ha affermato Francesco Starace, ceo e direttore generale di Enel che controlla Enel X, al momento della proposta dell'acquisizione. Per Carlo Messina, Ad di Intesa Sanpaolo, "Mooney è una componente fondamentale per lo sviluppo della nostra strategia digitale avanzata, che sarà uno dei pilastri del prossimo piano d'impresa, rivolta ai nostri clienti retail che apprezzano fortemente prossimità e flessibilità. Come Gruppo, beneficeremo delle capacità innovative e del potenziale di crescita di una fintech europea, riducendo al contempo i costi relativi ad un servizio dedicato a quei clienti che meno necessitano di andare presso le nostre filiali" E' un'investimento temporaneo o stabile ?

Mooney è un investimento attraverso cui si è realizzata una partnership industriale stabile con Enel. La società, leader nell'offerta multicanale di servizi di pagamento e nei banking service (distribuiti attraverso una rete di prossimità di circa 50.000 punti vendita e attraverso il canale digitale) è una partecipazione strategica per il Gruppo. Inoltre, grazie alla capillare presenza sul territorio nazionale, Mooney rappresenta un nuovo canale attraverso il quale il Gruppo può servire i propri clienti retail con un modello di prossimità e ad alta specializzazione sui prodotti transazionali e di pagamento, che va ad affiancarsi alla rete proprietaria di filiali.

23) A Intesa Sanpaolo il premio per le migliori relazioni con gli investitori Intesa Sanpaolo è stata premiata con l'IR Magazine Awards 2022 come migliore società cross-sector europea e – per il secondo anno consecutivo – migliore istituzione finanziaria europea per le relazioni con gli analisti finanziari e gli investitori. A Marco Delfrate e Andrea Tamagnini il premio come migliori investor relations officer europei cross-sector. «Siamo molto orgogliosi di questo riconoscimento che riflette i nostri continui sforzi e la nostra attenzione per migliorare costantemente la trasparenza e la qualità della nostra comunicazione con il mercato», ha commentato l'ad Carlo Messina. Peccato che abbiate utilizzato diversamente da Illimity , la scusa del covid per non consentire ai soci di partecipare all'assemblea !

Si veda la risposta alla domanda A.1. 06.1 1.

24) Torino sede della futura autorità dell'Unione Europea per il contrasto al riciclaggio? Intesa Sanpaolo crede nell'impresa e per dare sostanza alla candidatura fa nascere in città un polo nazionale contro il crimine finanziario. La banca ha chiamato AFC Digital Hub - Anti Financial Crime - il centro appena istituito con l'ambizione di diventare un punto di riferimento per la lotta al riciclaggio e altri fenomeni criminali grazie all'impiego dell'Intelligenza artificiale e di altre tecnologie tech. Il consorzio ha come soci Intesa Sanpaolo Innovation Center, l'Università di Torino, il Politecnico e Centai - il nuovo istituto di ricerca dedicato all'intelligenza artificiale partecipato del gruppo con sede in corso Inghilterra - ma l'obiettivo (proprio grazie alla sua natura di consorzio) sarà aprirlo anche a centri di ricerca ed altri operatori del sistema bancario, comprese banche concorrenti del gruppo. Le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie consentiranno a Intesa Sanpaolo, e alle banche o società che successivamente sceglieranno di aderire al consorzio, di aumentare l'efficacia nel presidio del rischio, di rendere più efficaci i processi di gestione e di definire nuovi standard qualitativi in tutti gli ambiti di attività. «Il nuovo hub - ha detto il ceo di Intesa Sanpaolo, Carlo Messina - può rappresentare un elemento di supporto alla candidatura italiana quale sede della futura Autorità dell'Unione Europea per il contrasto al riciclaggio, catalizzando l'arrivo di investimenti e risorse altamente qualificate e accelerando il processo di innovazione e digitalizzazione del Paese». L'ambito di analisi del polo sarà focalizzato sui fenomeni legati al riciclaggio e al contrasto del terrorismo ma in futuro potrebbe essere esteso all'intercettazione delle situazioni di abuso di mercato e delle frodi. Il direttore generale del centro, che avrà sede al grattacielo di corso Inghilterra, sarà Valerio Cencig, responsabile compliance digital Transformation di Intesa Sanpaolo. «L'obiettivo non è fare business, ma tutelarlo - spiega il manager - I crimini finanziari sono sempre più sofisticati: è necessario farsi aiutare da dati e algoritmi». Come tutte le banche anche Intesa Sanpaolo è già dotata di sistemi di anti-riciclaggio. «Il nucleo di partenza del Centro sarà costituito da 30 dipendenti distaccati della banca e provenienti da tre aree: la Compliance, l'area IT, e quella connessa all'Innovation Center, che dialogheranno con i ricercatori degli atenei e coni soggetti che entreranno nel consorzio». Quanto e' l'investimento ?

Al 31 dicembre 2022 la società consortile AFC Digital Hub presentava un Attivo di 1.096.893 euro ed un Patrimonio Netto di 500.000 euro.

25) come cambiano le vs strategie dopo il Covid e la guerra in Ucraina ?

Nel corso dell'esercizio appena concluso, il Gruppo Intesa Sanpaolo si è attivamente operato per ridurre significativamente i rischi creditizi legati al conflitto russo-ucraino. In particolare, nel corso del 2022 l'esposizione lorda per cassa verso il totale delle controparti residenti in Russia e Ucraina (clientela, banche e titoli) si è ridotta di circa 2,5 miliardi di euro (-47% rispetto alla fine dell'esercizio precedente), scendendo sotto lo 0,3% degli Impieghi alla clientela del Gruppo, con i relativi impatti economici già spesati nel bilancio 2022. Rispetto allo scenario macroeconomico di riferimento del Piano 2022-2025, l'attuale contesto è caratterizzato da un significativo aumento dei tassi di interesse, quale risposta della Banche Centrali alle crescenti tensioni inflazionistiche, e da un rallentamento del PIL, soprattutto nel 2023. In tale scenario, il Gruppo beneficerà di un robusto aumento del margine di interesse, che dovrebbe più che compensare l'eventuale minor flusso commissionale, in particolare sulla componente gestita; per altro verso, i maggiori costi operativi legati all'aumento generalizzato dei prezzi saranno controbilanciati dalle molteplici iniziative di Piano rivolte in particolare al rafforzamento dei servizi digitali, all'ottimizzazione della distribuzione territoriale, alle azioni di rinnovamento del personale, alla gestione efficiente degli immobili e in generale all'aggiornamento dell'infrastruttura tecnologica del Gruppo. Restano ampiamente confermati gli obiettivi reddituali di Piano al 2025.

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

Nel 2022 non si sono verificati attacchi ai dati con richieste di riscatto.

27) Quanto avete investito in cybersecurity ?

La spesa complessiva nel 2022 per la cybersecurity è stata pari a circa il 6.8% della complessiva spesa IT, in linea con i trend di mercato.

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

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

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

Nel maggio 2022 Intesa Sanpaolo ha ottenuto, tra le prime banche in Europa, il rinnovo del certificato di conformità del sistema di gestione anticorruzione - applicato alle società italiane ed

estere del Gruppo - agli standard internazionali della normativa ISO 37001. Il certificato di conformità – con validità fino al 6 maggio 2025 - è stato attribuito, per la prima volta, contestualmente a Intesa Sanpaolo S.p.A, e alle Società bancarie, finanziarie e assicurative del Gruppo. La certificazione, rilasciata da un soggetto terzo indipendente, è giunta al termine di un processo di analisi e verifica del sistema di prevenzione della corruzione della Banca e della sua applicazione alle Società del Gruppo e riguarda tutte le operazioni e i servizi bancari e finanziari e ogni altra operazione strumentale o connessa al raggiungimento degli scopi sociali.

30) IL PRESIDENTE, i consiglieri d'amministrazione ed i sindaci CREDONO NEL PARADISO ?

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

31) SONO STATE CONTESTATE MULTE INTERNAZIONALI ?

Con riferimento al 2022, si segnalano sul perimetro estero le sanzioni per complessivi 130.100 euro relative alla controllata CIB, irrogate dalla Banca Centrale ungherese a seguito di 3 ispezioni condotte in materia di: (i) rendicontazione alla clientela, (ii) monitoraggio delle frodi in ambito dei servizi di pagamento e del sistema dei controlli interni (iii) gestione della moratoria emanata dal governo locale durante l'emergenza pandemica. Si segnala altresì una sanzione per complessivi 107 mila euro relativa alla controllata Banca Intesa Russia a seguito di un'ispezione condotta dalla Banca Centrale russa in materia di conformità ai requisiti normativi locali circa l'applicazione delle norme presidenziali su contante e cambi. Infine, si segnala una sanzione di circa 13 mila euro irrogata dalla Banking Regulation and Supervision Authority di Istanbul alla Filiale di Intesa Sanpaolo, relativamente a tematiche IT.

32) 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 593).

33) 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.

34) 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, oculistiche e dentarie. Dal 2022 abbiamo inoltre un'offerta innovativa in ambito salute dedicata ai clienti senior e ai caregiver familiari. 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.

35) 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 2022 è stato pari a 2,10%, 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 395 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. 113 del progetto di Bilancio). Il tasso passivo medio complessivo di Gruppo sulla raccolta da clientela per l'anno 2022 è stato pari a 0,45% 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 396 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. 113 del progetto di Bilancio).

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

Nel maggio 2022 Intesa Sanpaolo ha ottenuto, tra le prime banche in Europa, il rinnovo del certificato di conformità del sistema di gestione anticorruzione - applicato alle società italiane ed estere del Gruppo - agli standard internazionali della normativa ISO 37001. Il certificato di conformità – con validità fino al 6 maggio 2025 - è stato attribuito, per la prima volta, contestualmente a Intesa Sanpaolo S.p.A, e alle Società bancarie, finanziarie e assicurative del Gruppo. La certificazione, rilasciata da un soggetto terzo indipendente, è giunta al termine di un processo di analisi e verifica del sistema di prevenzione della corruzione della Banca e della sua applicazione alle Società del Gruppo e riguarda tutte le operazioni e i servizi bancari e finanziari e ogni altra operazione strumentale o connessa al raggiungimento degli scopi sociali. Al momento non è prevista la certificazione B-Corp.

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

Intesa Sanpaolo valuterà di volta in volta le future modalità di gestione delle assemblee, in conformità alle disposizioni normative tempo per tempo vigenti, tenendo conto anche delle previsioni già presenti nello Statuto sociale della Banca o di quelle che fossero successivamente introdotte in caso di opportunità di specifiche modifiche.

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

Nel 2022, il Gruppo non ha ricevuto finanziamenti dai "fondi europei" per la formazione dei dipendenti.

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

Il piano d'impresa 2022-2025 prevede che il Gruppo persegua l'obiettivo di potenziamento della presenza internazionale attraverso il rafforzamento della leadership europea nel wealth managment con selettive piccole acquisizioni in geografie strategiche. Il consolidamento della crescita internazionale nel private banking ha già portato all'acquisizione del gruppo Reyl in Svizzera e della Compagnie de Banque Privee Quilvest in Lussemburgo.

40) 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.

41) 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.

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

La domanda non è pertinente con le materie all'ordine del giorno dell'Assemblea. In ogni caso 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.

43) 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 31.12.2022: Egitto - Alexbank: 39 risorse; Serbia - Banca Intesa Beograd: 35 risorse; Slovenia - Intesa Sanpaolo Bank: 14 risorse; Ungheria - CIB Bank: 114 risorse; Albania - ISP Albania: 11 risorse; Bosnia Erzegovina ISP BiH: 6 risorse; Romania - ISP Romania: 0 risorse (esternalizzato); Croazia - PBZ: 59 risorse; Slovacchia - VUB Banka: 172 risorse; Ucraina - Pravex: 15 risorse; Moldova - Eximbank: 2 risorse. Totale risorse impiegate n. 467.

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

Intesa Sanpaolo non è associata a Confindustria, ma aderisce a cinque associazioni di territorio del sistema confindustriale: Assolombarda (Milano, Lodi, Monza e Brianza e Pavia), Confindustria Cuneo, Confindustria Firenze, Confindustria Toscana Nord (Lucca, Pistoia e Prato) e Unindustria (Roma, Frosinone, Latina, Rieti e Viterbo). In qualità di socio Intesa Sanpaolo partecipa alle relative

attività associative. Intesa Sanpaolo aderisce inoltre a Confindustria ASSAFRICA & MEDITERRANEO, l'Associazione del Sistema Confindustria che le imprese italiane operanti o interessate a svilupparsi nei Paesi dell'Africa, del Mediterraneo e del Medio Oriente.

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

I seguenti dati indicano l'evoluzione nel corso del 2022 della composizione della raccolta diretta del Gruppo (importi in miliardi di euro e dati 2022 vs 2021): 1. Conti correnti e depositi: wholesale 13 vs 7 e Retail 420 vs 436; 2. PCT e prestito titoli: wholesale 1 vs 3 e Retail 0 vs 0; 3. Senior bonds: wholesale 27 vs 37 e Retail 7 vs 7; 4. Covered bonds: wholesale 19 vs 18 e Retail 0 vs 0; 5. Funding istituzionale a breve termine: wholesale 11 vs 12 e Retail 0 vs 0; 6. Passività subordinate: wholesale 9 vs 10 e Retail 4 (interamente collocati presso clienti Private Banking) vs 3 (interamente collocati presso clienti Private Banking); 7. Altra raccolta: wholesale 1 vs 4 e Retail 34 vs 20.

46) 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 2022 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 2022 non rappresentino, alla luce di quanto sopra, oggetto degli obblighi di trasparenza in bilancio di cui ai commi 125 e 125-bis.

47) 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 (pag. 102) e della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (pag. 126), disponibili sul sito internet della Società.

48) 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.

49) 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 2022 non sono stati concessi finanziamenti della specie.

50) AVETE FATTO SMALTIMENTO IRREGOLARE DI RIFIUTI TOSSICI ?

Non è stato effettuato nessuno smaltimento di rifiuti tossici.

51) QUAL'E' STATO l' investimento nei titoli di stato, GDO, TITOLI STRUTTURATI?

Nella tabella riportata a pag. 554 del Fascicolo "Bilanci 2022", nella parte E della Nota integrativa consolidata nell'ambito delle informazioni sui rischi, sono indicati gli investimenti effettuati dal Gruppo bancario in titoli di Stato dei Paesi UE e di Paesi non UE. La parte 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 Francia, Spagna 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 2022 a livello consolidato è di 2.476 milioni di euro, di cui 2.468 milioni di euro relativi all'attività bancaria (di cui 1.090 milioni di euro 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 di euro iscritti nella medesima voce tra le Altre attività obbligatoriamente valutate al fair value; 1.373 milioni di euro iscritti nella Voce 30 "Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva) e 8 milioni di euro relativi all'operatività assicurativa, iscritti tra le Attività finanziarie disponibili per la vendita. L'informativa sui CDO e sugli altri prodotti strutturati di credito è fornita a pag. 555 del Bilancio, sulla base di un perimetro più ampio di quello previsto dalla Banca d'Italia per la compilazione della Nota integrativa.

52) 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 costo.

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

Anche nel 2023 il Gruppo continuerà ad operare nel solco delle linee guida fissate dal Piano d'Impresa 2022-2025, continuando a valorizzare e investire sulle persone quale fattore decisivo per il successo del Gruppo. L'obiettivo di proseguire la generazione di valore per tutti gli stakeholder attraverso la costruzione della banca del futuro - profittevole, innovativa e sostenibile - è perseguito tramite una 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.

54) 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.

55) 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.

56) 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 dei trattamenti previsti dalle politiche di remunerazione del personale.

57) 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.

58) 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 di pari dimensioni e importanza. La sottoscrizione della polizza, in scadenza il prossimo 30 giugno 2023 - e per la quale sono state già indirizzate le attività per il prossimo rinnovo - è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 giugno 2022, in attuazione di quanto deliberato dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2021.

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

No.

60) 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 di euro 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.

61) 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, in coerenza con le evoluzioni delle condizioni di mercato e con l'obiettivo di mantenere un profilo solido e adeguato, misurato su base giornaliera, e monitorato anche con l'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 2022, il Gruppo poteva contare su un ammontare di riserve di liquidità disponibili a pronti di circa 178 miliardi di euro, di cui circa 173 miliardi di euro 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.

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

Nei prossimi anni è previsto un piano di implementazione di impianti fotovoltaici su immobili strumentali di proprietà della Banca finanziato con budget interno. Al prezzo attuale dell'energia il ritorno dell'investimento è mediamente di circa 4 anni.

63) 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.

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

Intesa Sanpaolo non ha alle proprie dipendenze personale minorenne.

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

Attualmente non viene effettuata. 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/dcnf-2022/ita/ISO26000%20CE_Assessment%20Statement_ita.pdf) espone la metodologia applicata e i risultati, valutando separatamente l'ambito che si riferisce al rispetto dei diritti umani. La valutazione del 2023 (riferita al 2022) esprime un livello di implementazione del Codice Etico di Intesa Sanpaolo valutato mediamente pari a 4,9 su una scala da 0 a 5.

66) 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.

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

La posizione interbancaria netta (crediti e debiti verso banche) al 31 dicembre 2022 ha presentato uno sbilancio negativo di circa 17 miliardi di euro, superiore rispetto a quello di circa 3 miliardi di euro rilevato a inizio anno. L'evoluzione riflette una significativa riduzione dei finanziamenti verso banche (-25,8%) che si raffronta con una minor flessione dei debiti verso banche del 16,8%; quest'ultima influenzata dai rimborsi anticipati, correlati alle operazioni TLTRO, avvenuti in corso d'anno. Si evidenzia che per effetto del rialzo dei tassi di interesse, a partire dal mese di settembre, l'eccesso di liquidità non è più depositato nel conto della Riserva Obbligatoria aggregata tra i "Finanziamenti verso banche", bensì in depositi a vista (overnight) che sono esposti nello stato patrimoniale nella voce "Cassa e disponibilità liquide"; alla data del 31 dicembre 2022 tale importo è pari a 89 miliardi di euro. Relativamente ai tassi medi attivi e passivi storici, nel 2022 gli stessi risentono prevalentemente delle condizioni applicate alle operazioni di impiego e raccolta in contropartita con la BCE e altre Banche Centrali.

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

Le sanzioni rilevanti per l'esercizio 2022 sono indicate nella Parte E della Nota integrativa del Bilancio sui rischi legali. Non risultano comminate altre sanzioni pertinenti alle materie all'ordine del giorno.

69) 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.

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

Per quanto riguarda le Partecipazioni di controllo, nel 2022 è proseguito il processo di semplificazione societaria del Gruppo, che ha portato all'uscita di nr. 14 controllate (-11% yoy) attraverso fusioni (UBI Leasing, VUB Leasing, ISP Smart Care, ISP AGENTS4You, Cargeas, ISP Private Bank Suisse Morval, SPInvest SIM, PBZ Stambena, Obviam), 2 cessioni (ISPFormazione e Morval Vonwiller), 3 liquidazioni (UBI Finance CB2, Mecenate, Reyl Prime Solutions). Considerando i nuovi ingressi e costituzioni (InSalute Servizi, AFC Digital Hub, Compagnie de Banque Privee Quivest, Newco Tematica Piani Urbani, Newco Tematica Turismo, oltre a due minori) a fine anno le controllate sono 121 (-5% del portafoglio (yoy)), senza tenere conto del Gruppo Risanamento (composto da 10 società), non sottoposto a Direzione e Coordinamento da parte di Intesa Sanpaolo. Per quanto riguarda le partecipazioni di minoranza, nel 2022 è proseguita la semplificazione del portafoglio con riduzione netta di nr. 26 investimenti (-7% yoy). L'importo investito al 31mdicembre 2022 è pari a 2,3 miliardi di euro per complessive nr. 332 minoranze, senza tenere conto della partecipazione al capitale della Banca d'Italia.

71) 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 306 a 309 del Bilancio 2022 – nota integrativa Parte B), unitamente alle Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva (pag. 310-311) 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. 593 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 +183 milioni di euro e -2.182 milioni di euro (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. 317-318. Le plus e le minusvalenze registrate nel 2022 sono esposte alle pagine da 399 a 401 separatamente per le diverse categorie di attività finanziarie valutate al fair value; in particolare: -478 milioni di euro per i titoli di debito e -9 milioni di euro per i titoli di capitale inclusi tra le attività di negoziazione, e -92 milioni di euro e -32 milioni di euro 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. 311 a pag. 314). 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 -757 milioni di euro. Le plus e minusvalenze registrate nel 2022 sono esposte alle pagg. 404 e 405 separatamente per le diverse categorie di attività finanziarie valutate al fair value: in particolare: -136 milioni di euro per i titoli di debito inclusi tra le attività di negoziazione e -397 milioni di euro e -333 milioni di euro rispettivamente per i titoli di debito e i titoli di capitale valutati al fair value.

72) 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 615 del fascicolo "Bilanci 2022" 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 2023 verranno comunicate il prossimo 5 maggio.

73) 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 593).

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

Come risulta dalla tabella di pag. 593 della Nota integrativa consolidata (Parte F - Sezione B3), nel corso del 2022 – su base consolidata – sono state acquistate n. 1.035.246.253 azioni ordinarie, di cui 988.632.803 in esecuzione del programma di buyback comunicato al mercato il 24 giugno 2022 (avviato il 4 luglio 2022 e terminato l'11 ottobre 2022), conclusosi ad un prezzo medio unitario di acquisto di 1,7195 euro. Con 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. 609) – con riferimento ai risultati dell'esercizio 2021 e in attuazione della delibera assembleare del 29 aprile 2022, dal 12 al 14 settembre 2022, il Gruppo ha complessivamente acquistato – tramite la propria Divisione IMI Corporate & Investment Banking, incaricata dell'esecuzione del programma – n. 46.216.652 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (pari allo 0,24% circa del capitale sociale della Capogruppo) ad un prezzo medio di acquisto per azione pari a 1,8932 euro, per un controvalore totale di 87.496.321,48 euro. Il programma di acquisto è stato realizzato altresì a servizio del sistema di incentivazione del Gruppo Privredna Banka Zagreb (PBZ) basato su azioni relativo all'esercizio 2021 e delle residue quote in strumenti finanziari rinvenienti da piani precedenti, dei Piani di Incentivazione a Lungo Termine destinati ai Consulenti Finanziari delle Reti del Gruppo Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking nonché dell'eventuale corresponsione di compensi riconosciuti in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. Severance). Gli ulteriori acquisti sono da riferire alla Divisione IMI Corporate & Investment Banking che, nell'ambito della propria 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.

75) 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.

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

Si richiama la risposta riportata alla precedente domanda n. 75.

77) 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 27 marzo 2023, 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.

78) 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 2022, del valore complessivo di 34 mln di euro, sono così suddivise tra i principali Editori: Google 12%; Manzoni 9%; Piemme 6%; Sky 6%; Publitalia 5%; Sole 24Ore 4,5%; RAI 4%; Linkedin 3%; CAIRORCS Media group 3%. Le restanti concessionarie registrano investimenti meno significativi. Non ci sono invece versamenti a quotidiani o testate per studi e consulenze.

A.1 06.79 79) 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 405.800 azionisti titolari di azioni ordinarie (di cui circa 6.100 residenti all'estero) così suddivisi: - circa 125.200 nella fascia fino a 1.000 azioni; - circa 208.500 nella fascia da 1.001 a 10.000 azioni; - circa 64.300 nella fascia da 10.001 a 100.000 azioni - circa 7.800 con oltre 100.000 azioni. Il dato è riferito all'ultima distribuzione agli azionisti del dividendo di maggio 2022, deliberata dall'Assemblea ordinaria tenutasi il 29 aprile 2022.

80) 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. Dei rapporti con gli esponenti delle Società del Gruppo è data inoltre informativa nella sezione H della nota integrativa del bilancio di ciascuna Società. 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.

81) 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 ?

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 2022 non sono stati concessi finanziamenti della specie.

82) vorrei conoscere se VI SONO TANGENTI PAGATE DA FORNITORI ?

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.

83) SE C'E' E COME FUNZIONA LA RETROCESSIONE DI FINE ANNO ALL'UFFICIO ACQUISTI E DI QUANTO E' ?

Non esistono meccanismi di retrocessione o bonus sui risparmi ottenuti verso l'Ufficio Acquisti.

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

No.

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

No.

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

No.

87) 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 analisi che includono anche un controllo sul potenziale conflitto di interessi dei vertici aziendali e non ne è risultato alcun elemento di criticità. Tutti i rapporti di Intesa Sanpaolo con gli Esponenti aziendali e i Dirigenti con responsabilità strategiche e con soggetti agli stessi riconducibili in base alla normativa sulle operazioni con parti

correlate sono oggetto di procedure di istruttoria e controllo approvate dal Consiglio di Amministrazione e di vigilanza specifica da parte del Comitato per il Controllo sulla Gestione. Delle operazioni realizzate dal Gruppo Intesa Sanpaolo con gli Esponenti aziendali e i Dirigenti con responsabilità strategiche e, più in generale, con le Parti Correlate di Intesa Sanpaolo e dei relativi controlli è data rispettivamente informativa nella Parte H della nota integrativa al Bilancio consolidato e nella Relazione del Comitato per il controllo sulla Gestione, secondo le modalità stabilite dalla legge.

88) 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.

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

Il totale delle erogazioni del Fondo Beneficenza nel 2022 ammonta a 15.722.530 euro, in aumento del l'11,5% rispetto al 2021. Per quanto riguarda le Banche sussidiarie del Gruppo, nel 2022 le erogazioni liberali effettuate dalle Banche sulla base delle loro risorse sono state complessivamente pari a circa 1 milione di euro, in linea con il 2021. Si conferma per il 2022 un impegno preponderante a livello nazionale, che storicamente concentra le risorse sul territorio italiano. L'89% delle risorse risulta erogato a favore di progetti nell'Area Sociale, per un totale di 13.972.830 euro, in crescita rispetto all'anno precedente (+5%). Tra i progetti sostenuti nel 2022, si segnalano interventi per contrastare la povertà relazionale di bambini e adolescenti a rischio di marginalità sociale; progetti di lotta alla dispersione scolastica per alunni e studenti e percorsi di formazione per le famiglie e per il personale didattico ed educativo; interventi in favore di vittime di violenza; progetti sanitari, ricreativi e di supporto psicologico per bambini malati; supporto a centri per minori con disabilità cognitive; esperienze di vita autonoma per diversamente abili; progetti di assistenza a pazienti con malattie neurodegenerative. L'Area Ricerca Medica registra un erogato totale di 1.363.600 euro. Per quanto riguarda l'Area Religiosa, ovvero iniziative presentate da enti religiosi, le donazioni totali sono pari a 386.100 euro includono progetti di natura sociale a supporto di persone svantaggiate e ai margini della società. La gestione del Fondo ha continuato a privilegiare le iniziative a favore delle componenti più deboli della società, in linea con gli obiettivi assunti nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria: il 99% circa dei fondi erogati a fine dicembre 2022 è stato dedicato a iniziative con questa finalità che coprono, tra le altre, le tematiche dell'inclusione sociale, il contrasto al disagio sociale e alla povertà, la prevenzione e la cura delle malattie, il sostegno alla disabilità e i progetti di cooperazione internazionale.

Complessivamente il Fondo ha inoltre erogato 2,4 milioni di euro per iniziative contro la povertà alimentare, ovvero destinate alla copertura o all'incremento del numero di pasti distribuiti da strutture caritative sul territorio nazionale. La stima dei pasti annui sostenuti dal Fondo è di oltre 1,3 milioni, corrispondenti a circa 3.600 pasti al giorno. La lista completa delle iniziative. dei beneficiari e degli importi erogati è disponibile al seguente link per le liberalità centrali >5000 euro https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/sociale/fondo-di-beneficenza/Liberalit%C3%A0%20Centrali%202022.pdf per le liberalità territoriali.

90) 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.

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

Al momento non vi sono procedimenti amministrativi pendenti dinanzi all'Autorità antitrust italiana. Si segnala che il Consiglio di Stato, confermando quanto già deciso dal TAR Lazio nel giugno 2021 in accoglimento dei ricorsi proposti da sei istituti di credito (fra cui Intesa Sanpaolo e UBI Banca), ha reso definitivo l'annullamento del provvedimento dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) relativo al caso I794-ABI/SEDA (aprile 2017). In particolare, il Consiglio di Stato ha sostenuto che l'istruttoria dell'AGCM è stata carente, non avendo sufficientemente dimostrato "l'effettiva portato concertativa della pratica posta in essere da ciascuna banca sanzionata", che sarebbe stata finalizzata ad alterare le dinamiche concorrenziali di prezzo. Per completezza, si segnala altresì che l'Autorità antitrust rumena ha avviato un procedimento nei confronti di dieci banche rumene (tra cui Intesa Sanpaolo Bank Romania) per presunta fissazione coordinata del tasso di riferimento ROBOR sul mercato interbancario nazionale. Il procedimento è tutt'ora in corso.

92) 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 società.

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

93) 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 euro (Quota sottoscritta) MORGAN STANLEY & CO INTERNATIONAL PLC 408.573.563 (7,939%) - BOFA SECURITIES EUROPE SA 309.022.989 (6,004%) - DEUTSCHE BANK AKTIENGESELLSCHAFT 291.400.000 (5,662%) - CITIGROUP GLOBAL MARKETS LIMITED 255.700.000 (4,968%) INTESA SANPAOLO SPA 236.300.000 (4,591%) - MEDIOBANCA – BANCA DI CREDITO FINANZIARIO S.p.A. 236.300.000 (4,591%) – BARCLAYS CAPITAL INC 230.002.905 (4,469%) - BOFA SECURITIES INC 230.002.905 (4,469%) - GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL 230.002.905 (4,469%) – HSBC SECURITIES USA INC 230.002.905 (4,469%) – INTESA SANPAOLO IMI SECURITIES INC 230.002.905 (4,469%) - MORGAN STANLEY & CO LLC 230.002.905 (4,469%) – SANTANDER NVESTMENT SECURITIES INC 230.002.905 (4,469%) - TD SECURITIES USA LLC 230.002.905 (4,469%) – BNP PARIBAS 155.000.000 (3,012) – UBS EUROPE SE 155.000.000 (3,012%) - NOMURA FINANCIAL PRODUCTS EUROPE GMBH 152.873.563 (2,97%) - CRÉDIT AGRICOLE CORPORATE AND INVESTMENT BANK 135.600.000 (2,635%) – ING BANK NV 135.600.000 (2,635%) – NATWEST MARKETS NV 135.600.000 (2,635%) - SOCIÉTÉ GÉNÉRALE 135.600.000 (2,635%) - J.P. MORGAN SE 100.800.000 (1,959%) . BARCLAYS BANK IRELAND PLC 100.700.000 (1,957%) – CREDIT SUISSE 100.700.000 (1,957%) - DZ BANK AG DEUTSCHE ZENTRAL- GENOSSENSCHAFTBANK 27.500.000 (0,534%) - BANCA AKROS S.P.A. – GRUPPO BANCO BPM 20.000.000 (0,389%) - BMO CAPITAL MARKETS CORP 19.368.584 (0,376%) - CIBC WORLD MARKETS CORP 19.368.584 (0,376%) - COMERICA SECURITIES INC 19.368.584 (0,376%) - KBC SECURITIES USA LLC 19.368.584 (0,376%)- U.S. BANCORP INVESTMENTS INC 19.368.584 (0,376%) – ALPHA BANK S.A. 17.500.000 (0,340%) - BANCO COMERCIAL PORTUGUES, S.A. 17.500.000 (0,340%) KBC BANK 17.500.000 (0,34%) - PIRAEUS BANK S.A. 17.500.000 (0,340%) - BANK OF MONTREAL EUROPE PLC 10.000.000 (0,194%)- ERSTE GROUP BANK AG 10.000.000 (0,194%) - LA BANQUE POSTALE 10.000.000 (0,194%) - UNICAJA BANCO 10.000.000 (0,194%)– NORD LB 7.500.000 (0,146%).

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

Con riferimento ai costi operativi per settore di attività nell'esercizio 2022, 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. 103-105 del fascicolo "Bilanci 2022" nell'ambito del commento al conto economico consolidato.

95) 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 2022 non sono stati sostenuti costi di importo apprezzabile connessi ad operazioni di acquisizione e cessione di partecipazioni. Negli ultimi anni l'impegno per l'ambiente si è concretizzato non solo nell'offerta di investimenti sostenibili e nei finanziamenti a favore della Green e Circular Economy ma anche nelle azioni di efficientamento energetico e riduzione dell'impatto ambientale del Gruppo, che hanno portato a una costante diminuzione delle emissioni di CO2. Le spese e gli investimenti per la tutela dell'ambiente sono relative alla manutenzione e rinnovamento degli impianti, alla gestione dei rifiuti, all'effettuazione di monitoraggi ambientali periodici nonché alla formazione del personale.

96) 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 di business presidiato. L'ammontare complessivo (c.d. bonus pool) è finanziato per una parte maggioritaria dai risultati reddituali di Gruppo e per una parte minoritaria è autofinanziata dalle commissioni generate dai dipendenti delle reti; in ogni caso, entrambe le quote, sono corrette 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 2023, pp. 33-53) b. Si riportano di seguito le percentuali medie di variazione 2022 vs 2021 delle retribuzioni lorde annue per inquadramento; Dirigenti +6%, Quadri Direttivi +2% e Aree Professionali +2%. (cfr. DCNF p.274- analisi). c. Il rapporto fra la remunerazione base media del personale dirigente/e non è pari a 3,3. (cfr. DCNF p.269 e 274- analisi) d. L'organico del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31/12/2022 è pari a 95.574 risorse di cui 1.778 dirigenti, 35.998 quadri direttivi, 57.717 aree professionali e 81 contratti atipici. A livello di Capogruppo, l'organico si attesta a 66.646 risorse di cui 1.002 dirigenti, 27.564 quadri direttivi, 38.053 aree professionali e 27 contratti atipici. In Intesa Sanpaolo nel corso del 2022 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 168 (cfr. DCNF p.286). e. Nell'anno 2022 le cessazioni per accesso alle prestazioni del fondo di Solidarietà sono state pari a 1.525 risorse (di cui 1.468 sulla Capogruppo), con età media pari a 60 anni (anche per la Capogruppo).

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

Nel 2022, Intesa Sanpaolo non ha effettuato acquisti di opere d'arte. La Banca ha tuttavia acquisito: - n. 2 opere fotografiche di Walter Niedermayr in seguito al servizio fotografico realizzato in occasione dei lavori di restauro di Palazzo Turinetti; - n. 9 opere fotografiche di Paolo Pellegrin realizzate in occasione della missione fotografica commissionata all'autore e finalizzata alla realizzazione del progetto espositivo La fragile meraviglia. Un viaggio nella natura che cambia (17 maggio - 4 settembre 2022) nell'ambito del programma espositivo delle Gallerie d'Italia di Torino; - n. 20 opere fotografiche di Gregory Crewdson realizzate in occasione della missione fotografica commissionata all'autore e finalizzata alla realizzazione del progetto espositivo Gregory Crewdson. Eveningside (dal 12 ottobre 2022 al 22 gennaio 2023) nell'ambito del programma espositivo delle Gallerie d'Italia di Torino.

98) 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. 103 del fascicolo "Bilanci 2022") sono dettagliati gli oneri operativi, cioè le spese del personale, le spese amministrative e gli ammortamenti. Nell'anno 2022 tali oneri si sono attestati a 10.934 milioni di euro, in lieve riduzione dello 0,4% rispetto all'esercizio 2021. Le spese del personale, pari a 6.742 milioni di euro, hanno presentato una sostanziale stabilità, per effetto della compensazione tra i risparmi derivanti dalle uscite per accordi e i maggiori costi della componente variabile della retribuzione legati al conseguimento di risultati più che positivi (overperformance) da parte del Gruppo nonché il contributo una tantum alle persone di Intesa Sanpaolo (esclusi i dirigenti) da accordo sindacale nel quarto trimestre per mitigare l'impatto dell'inflazione pari a circa 36 milioni di euro. Le spese amministrative si sono attestate a 2.912 milioni di euro, in calo

del 2,7%. Si sono evidenziati risparmi diffusi, in particolare nelle spese di gestione immobili, per la riduzione degli spazi conseguenti i piani di accorpamento e razionalizzazione, nelle spese per servizi informatici, nelle spese legali e professionali e nelle altre spese. Gli ammortamenti delle immobilizzazioni materiali e immateriali che, secondo quanto previsto dal principio IFRS 16, includono anche la quota relativa ai diritti d'uso acquisiti con il leasing operativo, hanno evidenziato un aumento (+3%) rispetto al dato del 2021, riconducibile alle immobilizzazioni immateriali, segnatamente al software.

99) 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 Attivo, 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.

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

Il fornitore è A2A Energia Spa con prezzo medio fissato della materia prima pari a euro/mc 0,17. A2A fornisce tutti i siti italiani (di proprietà e in affitto) e il Polo informatico di Parma è provvisto di un sistema di co-generazione.

101) 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.

102) 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.

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

Per l'Assemblea 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.

104) 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 2022 è risultato pari a circa 556 milioni di euro, 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.

105) 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.

106) 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.

107) 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.

Ad Aprile 2022 è stato sottoscritto un accordo quadro a prezzi di mercato con primaria compagnia di voli privati per necessità particolari del Top Management, con messa a disposizione di aerei del tipo Challenger. Non è previsto l'utilizzo di elicotteri.

108) A quanto ammontano i crediti in sofferenza ?

I finanziamenti verso clientela in sofferenza del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2022 ammontano a 3,7 miliardi di euro al lordo delle rettifiche di valore (1,1 miliardi di euro al netto delle rettifiche di valore), come indicato nella Relazione sull'andamento della gestione alla voce Finanziamenti verso clientela: qualità del credito" a pag. 116-117 del fascicolo "Bilanci 2022".

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

No.

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

Intesa Sanpaolo prevede specifici prodotti attraverso i quali i clienti che hanno maturato crediti d'imposta, a fronte di interventi edilizi di cui alla Legge n.77/2020 e successive modifiche, possono trasferirli pro-soluto e a titolo definitivo alla Banca, ottenendo il pagamento del corrispettivo in via anticipata ad un prezzo di acquisto concordato. Il prezzo di acquisto varia sulla base dei tempi e

delle modalità previste per le detrazioni dei crediti maturati. Al momento, nel caso in cui la Banca accetti di acquistare tali crediti, è previsto un corrispettivo per il cliente pari al 85,45% del valore nominale per i crediti d'imposta con detrazione fino a 5 quote annuali e pari al 70% del valore nominale per i crediti d'imposta con detrazione fino a 10 quote annuali.

111) 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.

112) A quanto ammontano gli investimenti in titoli pubblici ?

Al 31 dicembre 2022 il portafoglio di titoli governativi di Intesa Sanpaolo (escludendo l'attività assicurativa) era complessivamente pari a circa 75 miliardi di euro, di cui circa 27 miliardi di euro erano rappresentati da titoli governativi italiani.

113) 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.

114) 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 l'esercizio di imposta 2022 verrà presentata entro il 30 novembre 2023. 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, che trova applicazione nella dichiarazione individuale, con l'aliquota del 3,5%.

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

Nell'esercizio 2022 i Proventi operativi netti del Gruppo Intesa Sanpaolo, ai quali presumiamo l'azionista intenda riferirsi, sono ammontati a 21.470 milioni di euro, in aumento del 3,3% rispetto ai 20.793 milioni di euro dell'esercizio 2021. Tale risultato è stato determinato dall'incremento degli interessi netti, che hanno beneficiato dei rialzi sui tassi di interesse avvenuti nella seconda parte dell'anno da parte della BCE e, in misura minore, dei proventi derivanti dall'attività assicurativa, che hanno più che compensato il calo delle commissioni nette e del risultato netto delle attività e passività finanziarie al fair value, nonché l'impatto negativo degli altri oneri operativi netti.

INTESA SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2023

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista Stella d'Atri
19 aprile 2023

Quali ragioni hanno determinato la partecipazione al capitale di Salini Impregilo, ora Webuild?

La partecipazione al capitale di Salini Impregilo, ora Webuild, origina dalla adesione di Intesa Sanpaolo ad un importante progetto industriale, Progetto Italia, sponsorizzato da Webuild e che ha visto il coinvolgimento di importati investitori istituzionali finanziari e non, tra cui CDP Equity e Unicredit, finalizzato al rafforzamento patrimoniale di Webuild per la creazione di un grande player nazionale nel settore delle infrastrutture. Come riportato da Webuild, tramite Progetto Italia, questa ha dato avvio alla creazione di "un gruppo con dimensioni, capacità tecniche, know-how professionale e solidità patrimoniale, economica e finanziaria tali da competere con i grandi player internazionali su scala globale e si propone, inoltre, l'obiettivo di supportare la ripresa del settore nel paese e aumentare la competitività delle aziende italiane sui mercati internazionali".

Per quali ragioni Intesa approva, senza alcuna critica, tre bilanci consecutivi in perdita?

Premesso che il punto all'odg assembleare verte sull'esercizio 2022, dall'analisi della documentazione messa a disposizione del mercato (bilanci, Relazioni della Società di Revisione e del Collegio Sindacale) non si sono ravvisati elementi per esprimere voto contrario in assemblea. Infatti, i bilanci degli ultimi tre anni di Webuild sono stati approvati in assemblea senza voti contrari.

La Societa' come ritiene di poter giustificare verso i propri soci l'aver approvato nel 2022 e 2021 la proposta, nella sua partecipata Webuild S.p.A., di distribuzione riserve che di fatto non rappresentano, per Intesa ed i suoi shareholders, un ritorno sull'investimento ma una mera "restituzione" delle somme investite?

Nel 2022, esercizio oggetto di discussione, Webuild ha proposto la distribuzione del dividendo a valere sul residuo della riserva avanzo di scissione che, come indicato nel bilancio di Webuild, deriva dalla differenza tra il costo sostenuto da Webuild per l'acquisizione di Astaldi e le attività nette integrate.

La Societa' intende approvare questa distribuzione anche quest'anno?

Alla data di risposta sono in corso le analisi per la presentazione delle istruzioni di voto.

La Societa' e' a conoscenza del danno indirettamente arrecato agli azionisti di risparmio di Webuild per la mancata evidenziazione di utile?

Con riferimento alla domanda sopra riportata, evidenziamo che Intesa Sanpaolo è un azionista di minoranza e che la stessa non esprime esponenti negli organi sociali. Intesa Sanpaolo non dispone di informazioni diverse da quelle pubblicamente disponibili al mercato. In qualità di azionista di minoranza, Intesa Sanpaolo non intende esprimersi in merito alle dinamiche gestionali della società, peraltro quotata.

Le analisi effettuate da Intesa sui dati finanziari di Webuild come spiegano la discrepanza fra i dati consolidati e quelli della s.p.a.' ?

Con riferimento alla domanda sopra riportata, evidenziamo che Intesa Sanpaolo è un azionista di minoranza e non esprime esponenti negli organi sociali. Intesa Sanpaolo non dispone di informazioni diverse da quelle pubblicamente disponibili al mercato. In qualità di azionista di minoranza, Intesa Sanpaolo non intende esprimersi in merito alle dinamiche gestionali della società, peraltro quotata.

Nell'ottica di valutazione dèll'investimento fatto da Intesa Sanpaolo in Webuild, la crescita dell'indebitamento di quest'ultima e' ritenuto sostenibile?

Con riferimento alla domanda sopra riportata, evidenziamo che Intesa Sanpaolo è un azionista di minoranza e che la stessa non esprime esponenti negli organi sociali. Intesa Sanpaolo non dispone di informazioni diverse da quelle pubblicamente disponibili al mercato. In qualità di azionista di minoranza, Intesa Sanpaolo non intende esprimersi in merito alle dinamiche gestionali della società, peraltro quotata.

Per quanto e' esposta Intesa Sanpaolo verso la Webuild S.p.A. e, anche, verso il Gruppo ?

La Banca non rilascia informazioni su singole controparti/operazioni. Si rimanda peraltro ai dettagli sulla posizione finanziaria netta riportati nei bilanci Webuild, in corso di approvazione.

Dall'anno di ingresso di Intesa Sanpaolo in Webuild S.p.A. il valore nominale implicito di ciascuna delle azioni detenute da Intesa si e' ridotto del 12% (cfr. Comunicati stampa di variazione del capitale sociale di Webuild S.p.A.) e di conseguenza il peso della partecipazione di Intesa nel capitale di Webuild e' passato da 5.27% a 4,696%, a seguito di emissioni di azioni ben al di sotto del valore nominale implicito. Come valuta Intesa tali operazioni iper diluitive? Ha Intesa sollevato osservazioni in sede di assemblea soci Webuild in merito a tale pratica?

A prescindere dal valore nominale, dall'ingresso in Webuild le azioni detenute da Intesa Sanpaolo (47 milioni) hanno registrato un incremento di valore di circa il 30% da euro 1,50 per azione (prezzo di sottoscrizione) a circa euro 2,00 per azione (prezzi di mercato attuali). Inoltre, nel periodo la Banca ha incassato dividendi per circa 6,5 milioni di euro. La quota di partecipazione detenuta si è lievemente ridotta (5.27% a 4,70%) per effetto delle nuove azioni ordinarie emesse nell'ambito dell'integrazione di Astaldi e destinate agli azionisti di Astaldi diversi dagli azionisti di Webuild.

INTESA SANPAOLO

Assemblea 28 aprile 2023

Domande pervenute prima dell'Assemblea

ex art. 127-ter Tuf

Azionista Elman Rosania
19 aprile 2023

Elman Rosania, nella sua qualità di socio di codesta Intesa Sanpaolo spa, nonché in qualità di rappresentante del gruppo di minoranza (di riferimento) dell'ex Banca Mediterranea del Sud Italia costretto a confluire nel 2000/2007 in Banca di Roma-Capitalia/Unicredit spa, già partecipe in precedenza alle assemblee dei soci di Intesa Sanpaolo spa tenute dal 2012 al 2016 a "porte aperte" a Torino, da ultimo in data 16.02.2016 (cfr. intervento di Elman Rosania alle pagine 55-62 del verbale-atto pubblico nn.117.587/20.626 del notaio Ettore Morone ***https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea_2016/CNT-05-00000004265D0.pdf*** **, riportato anche in altro separato e dedicato atto pubblico nn.5.174/2.167 del notaio Remo Maria Morone contenente tutti i pertinenti documenti prodotti dal socio, di cui agli allegati A,B,C,D,E,F,G,H, I del detto atto pubblico dedicato),**

presenta

alla attenzione di Gian Maria Gros-Pietro, Presidente del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo spa, e degli altri Organi della Società n.17 domande ex art. 127 ter del Testo Unico della Finanza (TUF) di seguito riportate, corredate di premessa che ne è parte integrante, e chiede che in merito siano fornite le dovute opportune risposte, nel rispetto dei principi fondativi delle società di capitale.

Al riguardo rappresenta che alcuni temi trattati nelle domande sono stati attenzionati nella Commissione Bicamerale di Inchiesta sul Sistema Bancario e Finanziario (e sulla Tutela del Risparmio ex articoli 47 e 117 della Costituzione Italiana), istituita nella XVII Legislatura con Legge n.107/2017, segnatamente i temi ivi evidenziati dal gruppo di minoranza dell'ex Banca Mediterranea di riferimento, concernenti gli «Interventi di attuazione della trasparenza bancaria e del diritto all'informativa e del dovere della piena pubblicità degli atti assembleari», così come richiamati alle domande 1, 2, 7; e il tema degli «Interventi di sostegno alla partecipazione assembleare» che è richiamato nella

domanda n.6 (temi, tra l'altro, citati nella Relazione di minoranza della detta Commissione Bicamerale di Inchiesta, doc. XXIII n. 37-ter, ***cfr. link https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/1066726.pdf , https://www.youtube.com/watch?v=q2bbRl5i_Zg - https://www.youtube.com/watch?v=r6eRMiHLdwk).***

1. I vertici di Intesa Sanpaolo spa hanno deciso nel 2023, per il quarto annuo consecutivo (dopo 2020-2021-2022), di vietare lo svolgimento dell'assemblea di bilancio a "porte aperte" con la partecipazione fisica dei soci, che è stata sempre consentita anche in tutto il periodo della pandemia covid. Infatti i vertici di Intesa Sanpaolo spa si sono nuovamente avvalsi della facoltà opzionale che nel periodo della pandemia covid-19 era stata prevista, «in deroga» alle disposizioni vigenti, dal comma 4° dell'art.106 D.L. n.18/17.03.2020, facoltà prorogata più volte fino al 31.07.2022 e di recente reintrodotta con la Legge n.14/24.02.2023, nella quale il nuovo Parlamento italiano, con il parere favorevole del Governo, ha inserito il comma 10-undecies all'art.3 D.L. n.198/29.12.2022 (c.d. decreto mille proroghe) in sede di conversione, tramite un emendamento presentato all'Assemblea del Senato del 15.02.2023 senza passare dall'esame delle competenti Commissioni permanenti. Così in data 27.03.2023 il Presidente Gian Maria Gros-Pietro ha convocato l'assemblea di bilancio di Intesa Sanpaolo spa del 28.04.2023 a Torino a "porte chiuse" con la partecipazione della sola società Computershare spa (rappresentante designato dai vertici di Intesa Sanpaolo spa), a cui i soci sono stati obbligati a conferire delega, ma, nel contempo, nell'avviso di convocazione non ha comunicato ai soci e al pubblico la motivazione dell'adozione della citata scelta opzionale a "porte chiuse" sulla base di criteri chiari ed espliciti. Ciò premesso, si chiede al Presidente Gian Maria Gros-Pietro di indicare doverosamente quali siano state le motivazioni della scelta opzionale che hanno sotteso l'adozione di svolgere l'assemblea di bilancio del 28.04.2023 a "porte chiuse", quando si sarebbe potuta legittimamente tenere a "porte aperte" con la partecipazione fisica dei

soci; scelta opzionale con cui i vertici di Intesa Sanpaolo spa hanno nuovamente negato ad ogni singolo socio l'esercizio del proprio sacrosanto diritto a partecipare di persona ai lavori e al dibattito dell'assemblea, che è la sede in cui avviene il confronto diretto ed immediato tra i soci e i vertici gestionali, cioè tra i due organi collegiali aventi distinte funzioni societarie, oltre ad essere il luogo (morale) nel quale si forma la decisione di maggioranza.

2. Si chiede segnatamente al Presidente Gian Maria Gros-Pietro: la prassi adottata dai vertici di Intesa Sanpaolo spa, ormai da ben quattro anni, di tenere le assemblee societarie a "porte chiuse", come asserito anche dall'esperto indipendente Pietro Pesacane, è determinata solo dalla eccezionalità del contesto delle condizioni sanitario-pandemiche oppure è un subdolo tentativo di rendere permanente la deroga all'esercizio del diritto sacrosanto di ogni singolo socio a partecipare di persona ai lavori e al dibattito assembleare?

3. Premesso che il 03.04.2023 nel Teatro Dante Alighieri di Ravenna si è tenuta l'assemblea di bilancio della Cassa di Ravenna spa a "porte aperte" con la partecipazione fisica dei soci, convocata il 02.03.2023 dal Presidente Antonio Patuelli, dal 2013 anche alla guida dell'Associazione bancaria italiana (Abi), quali sono state le motivazioni che hanno indotto il Presidente Gian Maria Gros-Pietro e gli altri vertici di Intesa Sanpaolo spa a non imitare l'esempio del Presidente Antonio Patuelli e dei vertici della Cassa di Ravenna spa e ad operare in maniera opposta?

Intesa Sanpaolo si è avvalsa di una facoltà espressamente prevista dalla legge (Legge n. 14 del 24 febbraio 2023). Tale procedura è stata regolata in modo da assicurare il pieno esercizio dei diritti degli azionisti, ivi inclusa l'adozione delle migliori pratiche per la gestione delle domande e risposte e delle proposte dei soci che precedono la riunione, in aderenza alle raccomandazioni formulate dalla Consob con la comunicazione n.3/2020 del 10 aprile 2020. Questa soluzione, già sperimentata negli anni precedenti, non ha fatto registrare alcun declino del tasso di partecipazione all'Assemblea dei soci di Intesa Sanpaolo, con una evidenza coerente con quanto attestato per il sistema degli emittenti anche dalla Consob (cfr. i "Report on corporate governance of Italian listed companies" relativi agli anni 2020 e 2021).

4. Quale è la differenza del numero dei partecipanti di persona aventi diritto di intervento e voto tra le assemblee dei soci di Intesa Sanpaolo spa convocate a Torino il 28.04.2023 "a porte chiuse" e il 30.04.2019 a "porte aperte" ?

All'Assemblea Ordinaria del 30 aprile 2019 hanno partecipato fisicamente 322 persone aventi diritto. Come previsto puntualmente nell'avviso di convocazione, l'intervento in Assemblea del 28 aprile 2023 si svolgerà esclusivamente tramite il Rappresentante Designato ai sensi dell'art. 135-undecies del D. Lgs. n. 58/1998 al quale dovranno essere conferite istruzioni di voto su tutte o alcune delle proposte di delibera riguardanti le materie all'ordine del giorno. Il verbale assembleare, che sarà pubblicato nei tempi di legge, fornirà ogni dettaglio.

5. Quale è la previsione dei costi complessivi fatta dai vertici di Intesa Sanpaolo spa per svolgere l'assemblea dei soci del 28.04.2023 a "porte chiuse" con la presenza del solo rappresentante designato Computershare spa e in quanto si differenzia rispetto alla spesa complessiva dell'ultima assemblea dei soci di Intesa Sanpaolo spa tenuta a "porte aperte" il 30.04.2019?

Per l'Assemblea 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 che differenziano l'Assemblea del 30 aprile 2019 attengono ai costi relativi ai servizi logistici e tecnologici per la gestione dell'evento assembleare.

6. Quale è la previsione delle diverse voci di spesa dell'assemblea dei soci di Intesa Sanpaolo spa convocata il 28.04.2023 a "porte chiuse" e in quanto si differenzia rispetto alle stesse voci di spesa dell'ultima assemblea dei soci di Intesa Sanpaolo spa tenuta a "porte aperte" il 30.04.2019?

Si richiama la risposta riportata alla precedente domanda n. 5.

7. Perché i vertici di Intesa Sanpaolo spa non fanno andare in onda sul sito web istituzionale del gruppo Intesasanpaolo la diretta pubblica audio-video dei lavori dell'assemblea e perché continuano a non attuare la piena e trasparente informativa societaria tramite le moderne tecniche di comunicazione, peraltro già in uso da parte di primarie banche concorrenti dell'eurozona, tra cui Société Générale s.a. (*http://akah.event.novialys.com/Datas/societe_generale/1206349_5ccff3f981a98/index.php*) e Crédit Agricole s.a., come segnalato e richiesto negli interventi svolti da Elman Rosania in precedenti assemblee di società quotate in Borsa tenute sia a "porte aperte" sia a "porte chiuse"?

La società pubblica sul proprio sito web istituzionale tutta la documentazione, i riscontri alle domande e le altre informazioni stabilite dalla normativa, utili a rendere pienamente efficace e trasparente la procedura che conduce all'adozione delle delibere dell'Assemblea dei soci. In considerazione della modalità di svolgimento dell'Assemblea consentita dalla legge italiana, mediante delega esclusiva per l'intervento e il voto al rappresentante designato, nel corso della riunione non è prevista alcuna discussione su proposte o domande addizionali rispetto a quelle già rese note, il risultato delle votazioni è prontamente diffuso con apposito comunicato, il rendiconto di dettaglio e il verbale della seduta sono resi disponibili nei termini richiesti dalla normativa e sono pienamente disponibili per tutti sul sito istituzionale.

8. Intesa Sanpaolo spa o partecipate del Gruppo Intesasanpaolo o loro collaboratori hanno, o hanno avuto, rapporti con Massimo Garavaglia, consulente aziendale e senatore del gruppo parlamentare "Lega Salvini Premier - Partito Sardo d'Azione", che è stato promotore dell'emendamento (n.3.300 Atto Senato DDL n.452) del comma 10-undecies all'articolo 3 del D.L. n.198 del 29.12.2022 (c.d. mille proroghe), emendamento approvato con il parere favorevole del Governo il 15.02.2023 durante la 38a Seduta Pubblica dell'Assemblea del Senato (*cfr. link: https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=Emend&leg=19&id=1368771&idoggetto=1370048 ; cfr. anche video della webtv del Senato a 51 minuti e 30 secondi dall'inizio lavori, cfr. link: https://webtv.senato.it/video/showVideo.html?seduta=38&leg=19&id=00022963*)?

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

9. Intesa Sanpaolo spa o partecipate del Gruppo Intesasanpaolo o loro collaboratori hanno, o hanno avuto, rapporti con esponenti del movimento politico della Lega a cui appartiene Massimo Garavaglia, senatore proponente il sopra citato emendamento (n.3.300 Atto Senato DDL n.452) inserito nella recente legge n.14 del 24.02.2023, in base al quale è stata reintrodotta la facoltà prevista per la pandemia covid - facoltà poi prorogata e scaduta il 31.07.2022 - che ha consentito ai vertici di Intesa Sanpaolo spa di vietare ancora una volta la partecipazione personale dei soci alla assemblea di bilancio del 28.04.2023 in trattazione, obbligandoli a dare delega al rappresentante designato Computershare spa, scelto dagli stessi vertici di Intesa Sanpaolo spa?

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

10. Durante l'esercizio 2022 in esame l'Istat ha accertato l'esistenza di circa sei milioni di italiani poveri assoluti (1,9 milioni di famiglie) e altri circa nove milioni di italiani poveri relativi (2,6 milioni di famiglie, *cfr. link: https://www.istat.it/it/archivio/271940*), per cui le povertà sono più che raddoppiate negli ultimi dodici anni. I dati Istat sono stati confermati nel rapporto pubblicato dalla Caritas in occasione della giornata mondiale della lotta contro la povertà celebrata il 17.10.2022, durante l'esercizio in esame. E durante lo stesso esercizio 2022 sono state confermate le mega corresponsioni elargite da molte importanti società quotate in Borsa ai loro vertici e alti dirigenti, veri e propri "privilegi" di una casta caratterizzata da infinita ingordigia, che finora è riuscita a farsi elargire appannaggi stratosferici costruiti con complesse impalcature tecnico-amministrative che la società civile non può più tollerare nei tempi moderni. Ciò premesso, si chiede al Presidente Gian Maria Gros-Pietro e al Presidente del Comitato per le remunerazioni Paolo Andrea Colombo di sapere se sono anacronistiche le loro rispettive remunerazioni di € 947.500 (€ 800.000 + € 120.000 + € 27.500) e di € 415.500 (€ 149.000 + 120.000 + € 119.000 + € 27.500) percepite nel 2022 (in linea con quelle di € 945.000 e € 405.000 del precedente esercizio).

Le remunerazioni del Prof. Gros-Pietro e del Prof. Colombo, rispettivamente Presidente e Vice-Presidente di Intesa Sanpaolo, sono state determinate in misura fissa dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, per l'intero periodo di carica. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha stabilito i compensi per i rispettivi incarichi nei Comitati consiliari, in coerenza con i criteri indicati nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo approvate dalla medesima

Assemblea. Le remunerazioni sono in linea rispetto al peer group di riferimento, come più ampiamente dettagliato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (pag. 14-15).

11. Si chiede al Presidente Gian Maria Gros-Pietro e al Presidente del Comitato per le remunerazioni Paolo Andrea Colombo di sapere se è anacronistica la remunerazione di € 10.414.000 (€ 2.000.000 + € 1.834.000 + € 100.900 + € 3.934.900 + 2.544.500) percepita dal consigliere delegato Carlo Messina nel 2022 (cfr. tabella n.1 dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche a pagina 122 e ss. della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del 16.03.2023" di Intesa Sanpaolo, ***cfr. link https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/governance/20230327_Rel_Remunerazioni_it.pdf*** **); remunerazione in linea con quella del precedente esercizio, a cui però vanno aggiunti ulteriori corresponsioni e benefits, incluse stock-option per 21.205.158 azioni al valore unitario di € 2,4937 e € 3,0755 (cfr. pagina 128 della su citata Relazione sulla politica in materia di remunerazione). E il citato importo di € 10.414.000 incassato nel 2022 dal solo consigliere delegato di Intesa Sanpaolo spa, Carlo Messina, risulta essere equivalente a quanto percepito nello stesso esercizio da 448 Sindaci individualmente destinatari dell'indennità annua lorda di 23.424 euro (indennità mensile lorda di 1.952 euro del Sindaco di Comune in fascia 3.001-5.000 abitanti, come Marsico Nuovo in provincia di Potenza, cfr. sito web Ministero dell'Interno, Area finanza locale, "Tabella 1 di cui alla Relazione Illustrativa - Indennità Sindaci" nella pagina 2 dell'Allegato A del D.M. 30 maggio 2022 emesso di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze,** ***https://dait.interno.gov.it/finanza-locale/documentazione/decreto-30-maggio-2022*** **); lo stesso importo di € 10.414.000 euro risulta essere pure equivalente a quanto percepito nell'esercizio in esame da 190 Presidenti di Provincia individualmente destinatari dell'indennità annua lorda di 55.152 euro (indennità mensile lorda di 4.596 euro, pari a quella del Sindaco di capoluogo di provincia fino a 100.000 abitanti, come Potenza, cfr. la Tabella 1" dell'Allegato A del D.M. 30 maggio 2022 poc'anzi cit.) o da 103 Consiglieri regionali individualmente destinatari del compenso annuo lordo di 101.880 euro (compenso mensile lordo di 8.490 euro, cfr. sito web del Consiglio della Regione Basilicata, voce "Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14 co.1 del DLgs n. 33/2013",** ***https://www.consiglio.basilicata.it/consiglio-api//file/1092/203759*** **) oppure da 83 Parlamentari italiani individualmente destinatari dell'indennità annua lorda di 125.220 euro (indennità mensile lorda di 10.435,00 euro, cfr. sito web della Camera dei Deputati, voce "Trattamento economico",** ***https://www.camera.it/leg19/383?conoscerelacamera=4*** **) o ancora da 70 magistrati**

consiglieri di Corte di Appello individualmente destinatari del compenso annuo lordo di circa € 150.000.

Si evidenzia che l'importo citato con riferimento alla remunerazione percepita per il 2022 dal Dottor Messina (i.e. 10,414 milioni di euro) non è corretto. Infatti, come si evince dalle tabelle riportate nella "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023", il Dottor Messina ha percepito un compenso pari a 3,647 milioni di euro tra la componente fissa pari a 2,620 milioni di euro (si veda "Tabella n. 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche" a pag.122) e la componente monetaria dei premi annuali pari a 1,027 milioni euro (si veda "Tabella n. 3B: Piani di incentivazione monetari a favore del Consigliere Delegato e CEO e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche" a pag. 132). A tale importo si aggiunge la componente di premi annuali riconosciuta in azioni pari a 1,299 milioni di euro (si veda "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" della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023 e 2022", rispettivamente pag. 129 e pag.116). Con riferimento invece al Piano di Incentivazione a Lungo Termine legato al Business Plan 2018-2021, i riferimenti riportati (i.e. "stock option per 21.205.158 azioni al valore unitario di euro 2,4937 e euro 3,0755") contenuti nella "Tabella n. 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche" (si veda pag.128 della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023") sono corretti ma è necessario leggerli congiuntamente con la colonna 16 della medesima tabella nella quale è riportato il fair value di tali azioni pari a 0 euro. Da ciò ne deriva che il dottor Carlo Messina, così come il restante personale rilevante del Gruppo ISP destinatario del Piano, non ha percepito alcun premio a valere sul Piano. Infatti, come rappresentato nel dettaglio a pag. 96 della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023", sebbene gli obiettivi di performance del Gruppo cui il Piano era subordinato siano stati conseguiti pienamente, non è stata soddisfatta la condizione relativa al prezzo dell'azione, ovvero il titolo ISP non ha raggiunto il valore minimo definito all'assegnazione (c.d. strike price) ovvero in epoca pre-COVID. Pertanto, considerando le due suddette componenti (i.e. il compenso composto dalla componente fissa e da quella monetaria dei premi annuali – complessivamente pari a 3,647 milioni di euro – e la componente di premi annuali riconosciuta in azioni – pari a 1,027 milioni euro) nel 2022 il CEO di Intesa Sanpaolo ha registrato una remunerazione complessiva pari a 4,946 milioni di euro. Per quanto concerne la remunerazione variabile, si sottolinea che i bonus maturati dal dottor Messina sono allineati alle performance conseguite dal Gruppo, come si evince dal focus "Analisi di pay-for-performance della remunerazione variabile del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e l'Utile Netto di Gruppo degli ultimi tre anni (2020, 2021, 2022)" a pag. 96 della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023". Inoltre, sia la componente fissa sia quella di premi annuali risultano coerenti con i livelli retributivi di mercato dei peer del Gruppo – i.e. le principali banche europee quotate rappresentate a pag. 24 della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023" – che vengono analizzati periodicamente attraverso survey specializzate di settore.

12. Il poeta latino Quinto Orazio Flacco, illustre concittadino della Città di Venosa dove sono nato nel Sud Italia, coglie, come ha ricordato ancora di recente l'esperto indipendente Luigi Magno, nel concetto di misura l'essenza della "equità" nelle relazioni umane, comprese le relazioni economico-finanziarie-remunerative, quando fissò quella norma che ha assunto nei millenni valenza universale: «Est modus in rebus, sunt certi denique fines quos ultra citraque nequit consistere rectum», cioè «la misura delle cose sta nella misura mediana delle stesse cose»; e ci sono determinati confini né al di qua né al di là dei quali può sussistere l' "equità".

Nessuna domanda formulata.

13. Si chiede al Presidente Gian Maria Gros-Pietro e al Presidente del Comitato per le remunerazioni Paolo Andrea Colombo di pronunciarsi sulla applicabilità o meno in Intesa Sanpaolo spa dei criteri sulle politiche di remunerazione, compensi e incentivazioni adottati nell'esercizio in esame dall'istituto creditizio La Cassa di Ravenna spa, istituto creditizio, come in precedenza indicato, presieduto da Antonio Patuelli, dal 2013 anche Presidente dell'Associazione bancaria italiana (Abi). E si chiede di indicare le differenze esistenti tra i detti criteri come adottati delle due banche aventi sede in Italia.

Non è possibile effettuare un confronto tra le politiche di remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo e quelle dell'istituto creditizio La Cassa di Ravenna dal momento che queste ultime non sono note non essendo pubblicate sul sito dell'ente. In ogni caso, tale confronto non sarebbe stato significativo viste le sostanziali diversità dei due istituti in termini di dimensioni e complessità operativa; infatti, il Gruppo Intesa Sanpaolo è incluso dalla BCE tra le banche significative e pertanto soggetto all'applicazione della specifica normativa in materia di remunerazioni dell'Autorità Bancaria Europea che risulta essere molto più stringente rispetto a quella applicabile a La Cassa di Ravenna, istituto ricompreso tra le banche minori.

14. I vertici di Intesa Sanpaolo spa sono certamente al corrente del CBDC (Central bank digital currency) che riguarda l'attuazione della emissione di una propria moneta digitale da parte delle Banche Centrali, che andrebbe a centralizzare l'impiego di danaro a privati ed aziende. In tale scenario come si pone Intesa Sanpaolo spa, quali iniziative ha finora assunto e potrà ancora avere un ruolo creditizio nel futuro, assicurando dividendi e attività remunerativi ai soci (inclusi servizi di carte di credito e bancomat)?

Intesa Sanpaolo segue con attenzione le discussioni sull'Euro digitale sui diversi tavoli a livello nazionale ed EU. Si evidenzia che, al momento, ci si trova in una fase di "discovery", ossia pre-progettuale, e nessuna decisione è stata assunta dalla Banca Centrale Europea. Aggiungiamo, inoltre che, in parallelo, anche la Commissione Europea, per il perimetro di competenza, dovrà disciplinare la materia e si attende infatti entro i prossimi mesi una proposta di Regolamento. Il modello sinora ipotizzato (non completo e quindi da non considerarsi definitivo, visto che formalmente la BCE deciderà se lanciare un progetto solo il prossimo autunno) non prevede l'accentramento dell'impiego di privati e aziende, ma quello che si potrebbe più semplicemente definire "una modernizzazione" di una parte del denaro fisico (monete e banconote circolanti oggi), affiancando una versione nativamente digitale dell'Euro, senza sostituire lo stesso contante fisico. Tale nuovo strumento di pagamento affiancherebbe i sistemi di pagamento privati esistenti. Quanto sinora ipotizzato prevede che: - i cittadini (persone fisiche) possano chiedere al proprio intermediario di avere un "portamonete digitale". Questo portamonete verrà aperto preso la BCE su richiesta dell'intermediario, ma la BCE non conoscerà l'identità del cittadino; - il cittadino potrà caricare il proprio portamonete dal proprio conto fino a una soglia massima che sarà decisa dalla BCE; - i cittadini potranno quindi scambiarsi elettronicamente denaro tra di loro come oggi si scambiano il contante; - anche gli esercenti potranno aprire dei portamonete digitali per permettere ai cittadini di "pagare" in negozio con l'euro digitale; - non è previsto ad oggi che le imprese (esercenti e no) possano utilizzare euro digitale per eseguire pagamenti; gli incassi verranno trasferiti sui conti correnti degli stessi al più tardi alla fine di ogni giornata operativa. La BCE intende minimizzare gli impatti sulla moneta di banca commerciale, proprio al fine di preservare il ruolo degli intermediari nella gestione della raccolta e degli impieghi.

15. Il direttore generale della Banca dei Regolamenti Internazionali (BIS), Agustin Carsten, avrebbe dichiarato che il CBDC è un sistema monetario che considera l'uso del denaro in maniera completamente diversa rispetto al contante e consente alle Banche Centrali di avere il controllo totale del denaro e la gestione centralizzata degli impieghi (*cfr. link: https://www.bis.org/speeches/sp220118.htm*). Tale potere totalizzante consentirebbe alle Banche Centrali sia di acquisire qualsiasi tipo di informazione sui dati personali dei cittadini e sul loro uso del danaro, sia di intervenire sulla strategica materia monetaria a livello legislativo. Ciò premesso, si chiede al Presidente Gian Maria Gros-Pietro e agli altri vertici societari di sapere se l'attribuzione di tale potere totalizzante alle Banche Centrali potrà ledere la tutela del diritto alla riservatezza (privacy) dei clienti di Intesa Sanpaolo spa, visto che in base al detto sistema centralizzato anche Intesa Sanpaolo spa sarebbe costretta a fornire i dati della sua clientela alle Banche Centrali. E si chiede anche di sapere se il Presidente Gian Maria Gros-Pietro e gli altri vertici societari intravedono una perdita di competenze di Intesa Sanpaolo spa con conseguente riduzione delle sue attività in materia creditizia, nonché quali attività e servizi residuali creditizi potranno restare in capo alla Banca.

La BCE ha dichiarato di essere consapevole della preoccupazione secondo cui un euro digitale potrebbe compromettere la riservatezza dei dati di pagamento personali. Come riferito da Fabio Panetta, Membro del Comitato esecutivo della BCE, dinanzi alla commissione per i problemi economici e monetari del Parlamento europeo, il 23 gennaio 2023, la proposta della BCE sarà che la Banca Centrale non abbia accesso ad alcun dato personale degli utenti. In generale, spetterà ai co-legislatori (Parlamento europeo e Consiglio dell'UE), stabilire l'equilibrio ottimale tra la protezione della privacy e il conseguimento di altri importanti obiettivi di natura pubblica. Come dichiarato sempre dalla BCE, il modello che si sta configurando è basato su soluzioni in grado di preservare la privacy per costruzione, come impostazione predefinita fin dalla fase di progettazione. Inoltre, la BCE sta collaborando strettamente con il Garante europeo della protezione dei dati e con il Comitato europeo per la protezione dei dati. Con l'Euro Digitale, gli intermediari avranno le informazioni relative alla propria clientela; informazioni necessarie per garantire i cittadini stessi di fronte al pericolo di truffe e dispute. Le analisi sono in fase iniziale (in autunno, al termine della fase istruttoria, il Consiglio direttivo della BCE deciderà se passare alla fase di realizzazione), quindi non ci sono ancora documenti tecnici di dettaglio, ma secondo le attuali ipotesi la BCE si limiterà a movimentare conti "anonimi", sapendo solo a quale intermediario fanno capo, proprio perché la Banca Centrale sa perfettamente che i cittadini europei debbono poter effettuare transazioni con un adeguato livello di privacy. Con riferimento ai modelli descritti dalla Banca per i Regolamenti Internazionali relativamente ai CBDC (Central Bank Digital Currencies) occorre precisare quanto segue: - Ad oggi non sono previsti utilizzi da parte di "cittadini privati" di monete digitali all'estero, cioè in paesi sotto una giurisdizione diversa da quella del paese emittente; - L'ipotesi di utilizzo delle CBDCs nei pagamenti cross-border presuppone l'esistenza di un CBDC dedicato agli intermediari; ad oggi si sa solo che molte Banche

Centrali stanno considerando questa opzione, ma non sono state adottate decisioni in merito; - Non si hanno notizie certe sulla modalità di sviluppo dei CBDC per intermediari; dalle ipotesi iniziali - sembrerebbe che l'unica informazione a disposizione delle Banche Centrali sarebbe il nome dell'intermediario, e non quello del cliente sottostante; si tratterebbe esattamente della stessa situazione che si verifica oggi.

16. La PSD2 (Payment Services Directive 2) obbliga le banche europee ad aprire le proprie API (Application Program Interface – programmi che permettono di far comunicare sistemi diversi in maniera semplice e rapida) a soggetti terzi autorizzati, che possono così accedere in sicurezza ai dati della banca e proporre servizi innovativi ai propri clienti. Ciò premesso, si chiede al Presidente Gian Maria Gros-Pietro e agli altri vertici societari di confermare se anche Intesa Sanpaolo spa applica la PSD2 con trasferimento dei dati della sua clientela a gruppi internazionali non bancari, indicando quali sono detti gruppi, i quali, ad avviso di Paul Kircher, esperto indipendente e ricercatore del gruppo di lavoro Human Economy Altoatesino-Sudtirolese, potrebbero prepararsi a gestire attività e servizi (tramite sistemi di criptovaluta e altre modalità di pagamento), che attualmente sono di appannaggio del Gruppo Intesasanpaolo.

Capiamo la preoccupazione che l'apertura dei conti a soggetti terzi possa rappresentare una possibile fonte di nuova concorrenza rispetto alle attività bancarie. Non facciamo disclosure di quali siano tutte le terze parti che offrono servizi basati sull'accesso ai conti a clienti di Intesa Sanpaolo, ma gli elenchi sono pubblici e disponibili. Tuttavia possiamo fornire alcune importanti precisazioni in merito al perimetro di tale operatività sia dal punto di vista della base giuridica dei trasferimenti che del perimetro soggettivo e geografico in cui possono operare le terze parti che hanno accesso ai conti che a nostro avviso aiutano a circoscrivere e inquadare meglio il tema. In particolare: - la PSD2 è una Direttiva Europea, recepita nell'ordinamento legislativo Italiano e Intesa Sanpaolo ne rispetta le relative previsioni, incluse quelle che obbligano le banche a mettere a disposizione di terze parti opportune interfacce tecnologiche per poter accedere alle informazioni di conto (e non potrebbe ovviamente essere altrimenti) - ogni accesso ai conti da parte di soggetti terzi avviene solo previa raccolta di esplicito consenso da parte del cliente di Intesa Sanpaolo. Il trasferimento di informazioni è quindi in esecuzione di una esplicita volontà del cliente - le Terze Parti che possono accedere ai conti sono esclusivamente soggetti che hanno ottenuto una specifica licenza e sono sottoposti a vigilanza da parte della National Competent Authority (per l'italia, la Banca d'Italia) - il perimetro di applicazione della PSD2 è unicamente lo Spazio Economico Europeo e quindi solo soggetti operanti in tale area geografica possono ottenere una licenza per poter effettuare l'accesso ai conti - tra i soggetti che possono offrire servizi basati sull'accesso ai conti vi sono le Banche stesse. Pertanto la PSD2 e l'open banking se da un lato certamente rappresentano una potenziale fonte di concorrenza, dall'altro sono anche una grande opportunità che Intesa Sanpaolo può sfruttare per espandere il proprio business.

17. In merito alla creazione elettronica del denaro da parte di Intesa Sanpaolo spa è richiesta al Presidente Gian Maria Gros-Pietro l'autorizzazione a poter visionare il libro giornale della Società per verificare se contestualmente alla concessione di ogni mutuo risulta essere stata eseguita la relativa scrittura di contabilità nei crediti alla clientela/depositi alla clientela.

La normativa non prevede che gli azionisti possano esaminare il libro giornale della Società.

Relazione del Consiglio di Amministrazione Punto 1 all'ordine del giorno

Bilancio 2022:

a) Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo
b) Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo

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 2022 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 2022, è risultato pari a 788.081.637,72 euro.

Si rammenta che il Consiglio di Amministrazione del 4 novembre 2022 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 2022 complessivamente pari a 1.399.608.167,99 euro[1], corrispondente ad un importo unitario di 7,38 centesimi di euro per ciascuna azione ordinaria. Il relativo pagamento è avvenuto lo scorso 23 novembre 2022 (con stacco cedole il 21 novembre e record date il 22 novembre).

Stante tutto quanto sopra, si propone di ripartire l'utile netto dell'esercizio 2022 di Intesa Sanpaolo S.p.A., che ammonta a 4.284.455.586,61 euro, nel seguente modo:

	(euro)
Utile di esercizio	4.284.455.586,61
Acconto sul dividendo dell'esercizio 2022 di 7,38 centesimi di euro, deliberato dal CdA del 4 novembre 2022 e distribuito il 23 novembre 2022, per ciascuna delle n. 18.964.880.325 azioni ordinarie in circolazione alla record date del 22 novembre 2022, per complessivi	1.399.608.167,99
Assegnazione a Riserva Legale	60.000.000,00
Assegnazione alle n. 18.988.803.160 azioni ordinarie attualmente costituenti il capitale sociale di un dividendo unitario di 8,68 centesimi(*), per complessivi	1.648.228.114,29
Assegnazione al Fondo di beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale	18.000.000,00
Assegnazione del residuo utile alla Riserva straordinaria	1.158.619.304,33

[1] Non ricomprende l'acconto dividendo sulle n. 23.922.835 azioni proprie detenute in portafoglio alla record date, pari ad euro 1.765.505,22.

(*) N.B.: Calcolo del dividendo per azione effettuato alla data di approvazione delle presenti Proposte. L'importo unitario potrà variare in aumento considerando l'esecuzione del programma di acquisto di azioni proprie finalizzato all'annullamento di un numero massimo di 2.615.384.615 azioni Intesa Sanpaolo, ai sensi dell'art. 5.3 dello Statuto. La Società provvederà a comunicare l'importo definitivo del dividendo unitario al termine di tale programma, e comunque entro e non oltre la data del 18 maggio 2023.

Pertanto, il dividendo relativo all'esercizio 2022 – considerando l'acconto già pagato per 1.400 milioni e il saldo ancora da corrispondere per 1.648 milioni – si determinerebbe in un monte dividendi complessivo di 3.048 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 13,8% 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 di stabilire che il saldo dividendo 2022 sia posto in pagamento, con l'osservanza delle disposizioni di legge, a decorrere dal giorno 24 maggio 2023 (payment date), con data di legittimazione a percepire il dividendo ai sensi dell'articolo 83-terdecies del Testo Unico della Finanza (record date) il giorno 23 maggio 2023 e con stacco della cedola (ex date) il giorno 22 maggio 2023.
Si precisa che i dividendi relativi alle azioni che saranno medio tempore annullate in esecuzione del disposto dell'art. 5.3 dello Statuto saranno proporzionalmente attribuiti alle altre azioni in circolazione che ne avranno diritto.

Alle azioni proprie di cui la Banca si trovasse eventualmente in possesso alla record date del giorno 23 maggio 2023 non spettano dividendi e il relativo importo sarà girato a Riserva straordinaria.

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 82.063.195,09 euro relativo alle differenze di fusione derivanti dall'annullamento delle azioni delle società controllate UBI Leasing S.p.A., Intesa Sanpaolo Smart Care S.r.l. e Intesa Sanpaolo Agents4you S.p.A. incorporate nell'esercizio, nonché agli effetti delle altre operazioni Under Common Control perfezionatesi nell'anno (in proposito si precisa che, a norma dell'art. 172, comma 5, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, con riferimento alle operazioni in precedenza citate saranno ricostituite Riserve in sospensione di imposta per un importo di 403.504,85 euro), il patrimonio netto di Intesa Sanpaolo S.p.A. risulterà come indicato nella tabella sotto riportata.

(milioni di euro)

Patrimonio netto	**Bilancio 2022**	**Variazioni**	**Capitale e riserve del Bilancio 2022 dopo le delibere dell'Assemblea**
Capitale	**10.369**	**-**	**10.369**
Sovrapprezzi di emissione	28.212	-	28.212
Riserve	5.369	1.219	6.588
Riserve da valutazione	81	-	81
Strumenti di capitale	7.188	-	7.188
Acconti su dividendi	-1.400	1.400	-
Azioni proprie in portafoglio	-50	-	-50
Totale riserve	**39.400**	**2.619**	**42.019**
TOTALE	**49.769**	**2.619**	**52.388**

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a deliberare in merito:
a) alla proposta di approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo,
b) alla proposta di destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo,

il tutto nei termini sopra illustrati.

28 febbraio 2023

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

Relazione del Consiglio di Amministrazione Punto 2 all'ordine del giorno

Remunerazioni:

a) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: Sezione I – Politiche di remunerazione e incentivazione 2023 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, come successivamente aggiornata), le Politiche di remunerazione e incentivazione 2023 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 2023 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 16 marzo 2023.

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 2023 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.

16 marzo 2023

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

ALLEGATO "E"

INTESA SANPAOLO

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 16 marzo 2023

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 10.368.870.930,08 Registro delle Imprese di Torino e Codice Fiscale 00799960158 Rappresentante del Gruppo IVA "Intesa Sanpaolo" Partita IVA 11991500015 (IT11991500015) N. Iscr. Albo 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

INTRODUZIONE 7

SEZIONE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 2023 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 17
4. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 18
SEZIONE A - PRINCIPI, SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 20
4.1 Finalità e principi delle Politiche di remunerazione e incentivazione 20
4.2 La segmentazione del personale 21
4.3 Le componenti della remunerazione 24
4.4 Il Pay mix retributivo 31
4.5 I Sistemi di Incentivazione annuali per il personale del Gruppo 33
4.6 Modalità di corresponsione della remunerazione variabile di breve termine 53
4.7 Premio Variabile di Risultato 63
4.8 Piani di Incentivazione a Lungo Termine 66
4.9 Risoluzione del rapporto di lavoro 74
4.10 Divieto di hedging strategies 78
SEZIONE B - REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE 79
4.11 Premessa 79
4.12 Ambito di applicazione 79
4.13 Definizioni e razionali di applicazione 80
4.14 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo 82
4.15 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Sub-consolidante e di singola Banca85

SEZIONE II – INFORMATIVA SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2022 87

INTRODUZIONE 87

PARTE I – INFORMAZIONI GENERALI 89

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 89
APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2022 90
IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE 2022 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI 91
Il Sistema di Incentivazione 2022 per il Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale 94
Analisi di pay-for-performance della remunerazione variabile del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e l'Utile Netto di Gruppo degli ultimi tre anni (2020, 2021, 2022) 96
PIANI DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE 2018-2021 97

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

16 marzo 2023

INFORMAZIONI SULLA VARIAZIONE ANNUALE DEGLI ESERCIZI 2019, 2020, 2021 E 2022 DELLA REMUNERAZIONE E DEI RISULTATI DEL GRUPPO 98

PARTE II – INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE 100

INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE AI SENSI DELL'ART. 17 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 637/2021 DEL 15 MARZO 2021 100

Informazioni qualitative EU REMA 100

Informazioni quantitative 114

Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB 122

PARTE III – VERIFICHE DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SUL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE 136

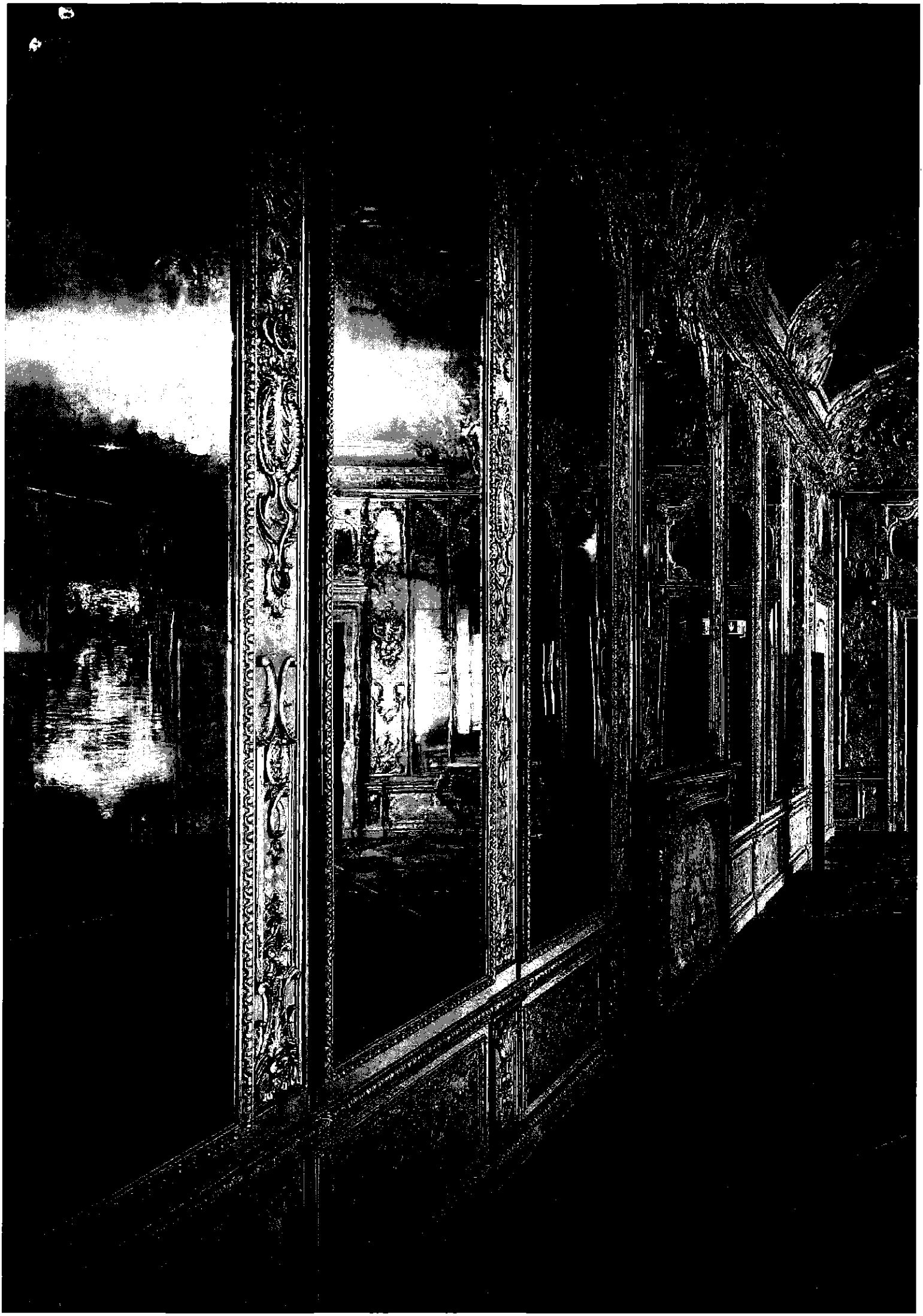
APPENDICE 137

TABELLA N. 1: "ART. 5 - CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE" 138

TABELLA N. 2: "ART. 123-BIS – RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI" 140

TABELLA N. 3: "ART. 123-TER – RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI" 141

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" 143



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. Infine, 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 siano 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 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 state 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 disciplina 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.
Tale Regolamento è stato da ultimo aggiornato in data 23 dicembre 2022 e, in tale occasione è stato, tra l'altro, esteso l'ambito di applicazione anche alle imprese di investimento ed è stata recepita la Direttiva (UE) 2019/2034 del 27 novembre 2019, relativa alla vigilanza prudenziale su dette imprese. Completa la citata Direttiva 2019/2034, *inter alia*, il Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 che prevede le norme tecniche di regolamentazione che specificano 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.

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

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 2023 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 2022 e di come si è tenuto conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso dell'Assemblea del 29 aprile 2022 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. 3 bis, 3 ter, e 6, 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 di Corporate Governance, le previsioni degli artt. 123-bis e 123-ter del TUF nonché gli elementi che rispondono a quanto richiesto dalla normativa sulla "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti"[1] 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 16 marzo 2023, 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

[1] In particolare, si fa riferimento alla Sezione X 1 – paragrafo 2-quater e 2-quater.1

Sezione I – Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2023

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

1.1 Ruolo degli Organi sociali

P. XVI

1.1.a Assemblea

Disp. Trasp.[2]

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 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti).
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

P. XVI

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

- 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:

- supporta il Consiglio di Amministrazione nella preparazione delle proposte da sottoporre all'Assemblea;

[2] 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.

- 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 Sostenibilità 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.

Focus: Composizione del Comitato Remunerazioni

R. 26 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 e Sostenibilità

Il Comitato Rischi e Sostenibilità, 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 ad esclusione del Dirigente Preposto e di coloro che appartengono alle Funzioni Aziendali di Controllo.

Inoltre, al fine di rafforzare l'indipendenza delle Funzioni Aziendali di Controllo, il Comitato Rischi e Sostenibilità (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.

1.1.e Comitato per il Controllo sulla Gestione

R. 30 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[3] e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili in quanto ruolo assimilato alle stesse. Tale parere è espresso congiuntamente con il Comitato Rischi e Sostenibilità 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.

[3] 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.

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 ed 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

2.1 Compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione

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

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 in data 29 aprile 2022 ha determinato, in linea con quanto già deliberato nell'aprile 2019, per il triennio successivo in:

i. euro 120.000 il compenso di ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che non sia anche componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione;
ii. euro 800.000 il compenso additivo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
iii. euro 150.000 il compenso additivo per la carica di Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione.

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 lui attribuito e non supera 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.

Fermo restando il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, l'Assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2022, in linea con il precedente mandato, ha determinato in euro 260.000 il compenso specifico per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che sia anche componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione, senza corresponsione di gettoni di presenza a fronte dell'effettiva partecipazione alle riunioni del Comitato stesso, e in euro 65.000 il compenso additivo per il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

In occasione del rinnovo degli Organi dell'aprile 2022 nessun componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione è stato nominato componente del Comitato Rischi e Sostenibilità né del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, nonostante quanto consentito dall'art. 13.5.6 dello Statuto.
A tale riguardo, 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 e Sostenibilità ovvero nel Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, non può, in ogni caso, superare il limite massimo pari alla metà del compenso che l'Assemblea ha determinato 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.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, tenendo conto del commitment richiesto per lo svolgimento del mandato e della proposta del Comitato Remunerazioni, ha confermato per i Consiglieri che siano anche componenti dei Comitati endo-consiliari, in aggiunta all'emolumento stabilito per la carica di Consigliere, un gettone di presenza pari a euro 2.500, a fronte dell'effettiva partecipazione ai lavori dei Comitati e un ulteriore compenso fisso lordo annuo pari a euro 60.000 per i Presidenti dei Comitati stessi.

Focus: Verifica competitività dei compensi dei componenti degli Organi sociali P. XV, R. 29

Si evidenzia che nel corso del 2021, in vista del rinnovo per il triennio successivo all'aprile 2022 dei componenti degli Organi sociali e della definizione dei relativi compensi, il Comitato Remunerazioni ha affidato ad una primaria società di consulenza 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 ivi vigenti. Dall'analisi di benchmarking è stato confermato il posizionamento decisamente competitivo delle remunerazioni corrisposte ai suddetti soggetti rispetto al campione di confronto. Tale posizionamento ha considerato anche l'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 compete anche una remunerazione fissa e variabile determinata dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo approvate dall'Assemblea.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha confermato, in coerenza con quanto stabilito dalla precedente Assemblea del 2019, in euro 500.000 il compenso fisso annuo spettante per la carica di Consigliere Delegato. Tale importo si cumula con quello di euro 120.000 spettantegli in qualità di Consigliere di Amministrazione.
Al Consigliere Delegato in qualità di Direttore Generale spetta, inoltre, una retribuzione annua lorda stabilita dal Consiglio di Amministrazione in euro 2.000.000, oltre al sistema di incentivazione a breve e a lungo termine vigente per i Risk Taker Apicali (vedi paragrafo 4.4.2) nonché il trattamento previdenziale integrativo e gli ulteriori fringe benefit previsti per il ruolo, stabiliti nel rispetto delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

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 2022 erano i seguenti:

- Decorrenza: dal 30 giugno 2022 al 30 giugno 2023
- Massimale: euro 190.000.000,00, per sinistro e per anno
- Premio su base annua 2022: euro 4.800.000,00 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. j), k) 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 e incentivazione del R. 27

Gruppo. 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 Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2022, 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).

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, dal profilo di rischio operativo della stessa e dalla sua collocazione geografica.

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 2023 di seguito illustrate sono state redatte in sostanziale continuità con quelle 2022, votate favorevolmente in larga misura dai partecipanti all'Assemblea degli azionisti dello scorso 29 aprile 2022 (voti favorevoli pari, complessivamente, al 84,90% del capitale rappresentato).

Alla luce di un contesto normativo di riferimento stabile rispetto all'anno passato, le modifiche apportate per il 2023 sono principalmente finalizzate a sostenere il raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa e a rafforzare l'attraction e la retention del personale del Gruppo.

In particolare, si evidenziano le seguenti novità:

- ampliamento e diversificazione delle fonti di funding del bonus pool di Gruppo, per cui - accanto al consueto meccanismo che correla le risorse finanziarie messe a disposizione per i bonus all'andamento di un indicatore reddituale di Gruppo (i.e. Risultato Corrente Lordo), che rimane la modalità di finanziamento della maggioranza dei sistemi incentivanti adottati (approccio top-down) - viene introdotta una nuova fonte di funding esclusivamente dedicata ai sistemi incentivanti destinati ai dipendenti che operano nelle reti dei business di Wealth Management & Protection, per cui il monte bonus eventualmente disponibile per tali sistemi viene alimentato attraverso l'accantonamento di quota parte delle commissioni generate nello svolgimento dell'attività commerciale con la clientela (approccio bottom up); l'obiettivo di tale innovazione è stimolare, nel rispetto delle regole e dell'interesse dei clienti, un approccio più imprenditoriale nel personale che opera in tali business, a sostegno del raggiungimento degli obiettivi di crescita delle commissioni, previsti nel Piano di Impresa e resi ancora più sfidanti dall'attuale contesto macro-economico di rialzo dei tassi di interesse; presupposto metodologico per il buon funzionamento di tale modalità di sostanziale autofinanziamento dei sistemi incentivanti in ambito wealth management & protection è che questi abbiano carattere deterministico e si basino su obiettivi che per almeno una parte significativa siano collegati appunto - direttamente o indirettamente - alla generazione di commissioni (vedi paragrafo 4.5.2);

- nell'ambito delle modalità di corresponsione della remunerazione variabile di breve termine, è stato previsto l'innalzamento della cd. "soglia di materialità" - limite retributivo fissato per il bonus eventualmente maturato, al superamento del quale sono definite modalità rafforzate di corresponsione, quali differimento di quota parte del premio e parziale erogazione in strumenti finanziari - da €80.000 (attuale standard di Gruppo) a €150.000 per quei Middle Manager e Professional (non individuati come Risk Taker, categoria per la quale, come noto la Regolamentazione comunitaria e nazionale fissano criteri e livelli non derogabili di applicazione di tale istituto) che si trovano in paesi diversi dal mercato domestico del Gruppo caratterizzati da alta pressione competitiva sulle risorse operanti nel business e nei quali - in assenza di vincoli normativi specifici per questi segmenti di popolazione - le prassi locali registrano il pagamento cash upfront dei bonus indipendentemente dal livello di ammontare maturato; la ratio di tale modifica consiste nell'eliminare o quanto meno ridurre significativamente un potenziale fattore di svantaggio competitivo per il Gruppo nella attraction e retention delle risorse migliori, pur mantenendo in ogni caso, ancorché innalzandone il livello di attivazione, l'istituto della soglia di materialità, nella convinzione che questo rappresenti comunque uno strumento di risk management in quanto porta a sottoporre parte della remunerazione variabile eventualmente maturata - qualora significativa per ammontare - a meccanismi di verifica nel tempo (vedi paragrafo 4.6);

- è stato previsto, recependo la novità introdotta nella revisione di dicembre 2022 del *Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF*, che il carried interest (potenzialmente riconoscibile al personale della filiera "investimenti" delle SGR che gestiscono FIA) non è incluso nel rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione e che lo stesso, tenuto conto delle condizioni previste per il suo riconoscimento, possa essere corrisposto upfront e in contanti, dopo il completamento della liquidazione del FIA in conformità con gli Orientamenti ESMA per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA (vedi paragrafo 4.3.2);

- è stato introdotto, nell'ambito degli strumenti finalizzati a favorire l'attraction di nuovo personale, il buy-out, previsto dalla Regolamentazione, ma sino ad ora non adottato dal Gruppo, per consentire il riconoscimento – a titolo di indennizzo – della remunerazione variabile differita ridotta o annullata dal precedente datore di lavoro a causa della risoluzione del contratto (vedi paragrafo 4.3.2).

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.

Infine, si precisa che non è possibile derogare ad alcun elemento delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2023.

Art. 123-ter, c. 3, lit. a), Tuf

Sezione A - Principi, Sistemi e Strumenti di remunerazione e incentivazione

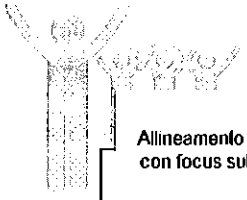
Nella presente Sezione vengono descritti i Principi, i Sistemi e gli Strumenti di remunerazione e incentivazione definiti per il 2023 e rivolti al personale di Gruppo[4] e a quelle particolari categorie disciplinate dal rapporto di agenzia.

Disp. Trasp. P. XV R. 27

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.

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

EQUITÀ

- **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**

SOSTENIBILITÀ: 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**

[4] 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 conclusione nel corso del 2023 l'implementazione di 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

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

P.XV

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[5];
- 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 Delegato (UE) 2021/923 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[6]:
- 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[7] - 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;
- Responsabile della Direzione Centrale Strategic Support 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 2022, sono stati identificati complessivamente 571 Risk Taker di Gruppo, con un decremento di 83 persone rispetto al numero di Risk Taker identificati nel 2021. Inoltre, nessun soggetto che soddisfa uno dei criteri quantitativi previsti dalle Regole per il 2022 è stato escluso dal novero dei Risk Taker di Gruppo mentre, nel 2021, erano state escluse 284 persone[8].

Inoltre, per il 2022 sono stati identificati ulteriori 88 Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti e 469 Risk Taker di Legal Entity non già ricompresi tra i Risk Taker di Gruppo e dei Gruppi Sub-consolidanti.

[5] Si intendono tutti i Responsabili di Unità Organizzative non già ricompresi nel cluster dei Risk Taker.
[6] 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.
[7] 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).
[8] Si ricorda che fino a giugno del 2021 era in vigore il Regolamento (UE) 604/2014 che prevedeva criteri quantitativi per identificazione dei Risk Taker che sono stati aggiornati dal vigente Regolamento Delegato (UE) 2021/923.

Focus: Risk Taker

Pertanto, considerati i 3 segmenti di Risk Taker (ivi inclusi gli Apicali), per il 2022 sono stati identificati complessivamente 1128 soggetti e, tra questi, 866 sono identificati come Risk Taker di Gruppo Intesa Sanpaolo o a livello di Gruppi Sub-consolidanti / Legal Entity di paesi appartenenti all'Unione Europea.

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.

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 31/12/2022
Divisione Banca dei Territori	
Direttori di Filiali Retail, Exclusive, Terzo Settore e Digitale	3.067
Gestori delle Filiali Retail, Exclusive, Terzo Settore e Digitale	25.283
Agenti in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) di Prestitalia	20
Agenti in attività finanziaria di Prestitalia	482
Divisione Private Banking	
Direttori Centri Private e Executive Manager HNWI di Intesa Sanpaolo Private Banking	98
Team Leader e Global Relationship Manager di Intesa Sanpaolo Private Banking	130
Private Banker e Private Banker Executive di Intesa Sanpaolo Private Banking	711
Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest, IW Private Investments (IWPI) e Intesa Sanpaolo Private Banking	5.331

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)

Consulenti Finanziari non dipendenti con contratto accessorio delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI	281

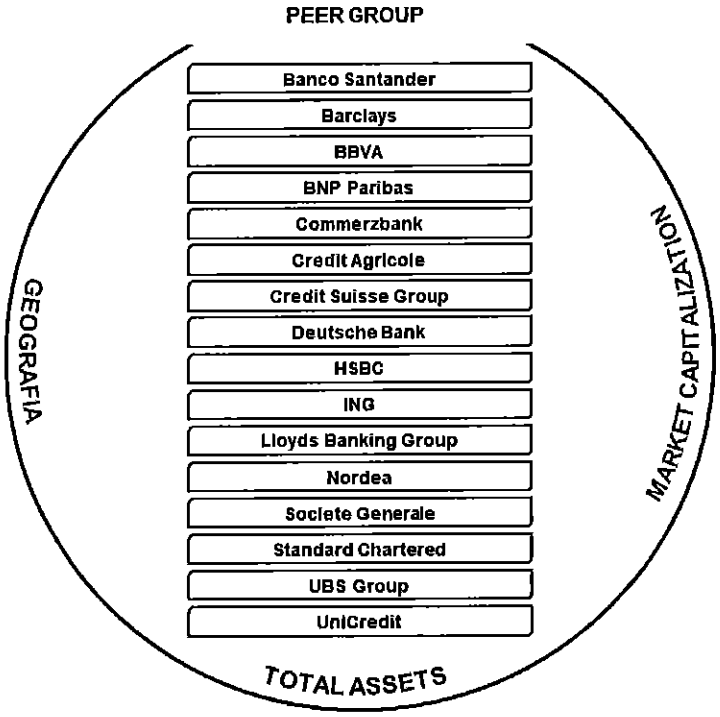
P. XV
R. 25
R. 27

Focus: Competitività esterna delle retribuzioni

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.

Nel 2023 il peer group di riferimento è stato aggiornato tenuto conto dell'evoluzione del Gruppo in termini di crescita dimensionale (anche a seguito dell'integrazione di UBI Banca) e dell'avvio del nuovo Piano di Impresa 2022-2025 nonché in ottica di allineamento con la metodologia utilizzata per la misurazione degli indicatori economico-finanziari di performance relativa nell'ambito del Piano stesso e per le comunicazioni finanziarie ai mercati.



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

Disp. Trasp.

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[9], 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[10]) e Middle Management (perimetro Italia e alcuni Paesi esteri[11]) appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo[12] e ai ruoli ad esse assimilati (vedi infra);
  - responsabili di ruoli commerciali nel perimetro della rete distributiva fisica e digitale della Divisione Banca dei Territori, in ragione del ruolo ricoperto;
  - specifiche categorie di personale aventi un ruolo commerciale nel Gruppo Reyl operante principalmente nel segmento del Private Banking;
  - 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 limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa stabilito da Banca d'Italia[13] al 33%, rapporto che non trova riscontro in analoghe normative di altri Paesi dell'Unione Europea[14].

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).

---

[9] 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.

[10] Slovacchia e Croazia. Inoltre, le indennità sono previste anche per i Risk Taker operanti nelle Società di asset management e private banking in Lussemburgo.

[11] Svizzera, Serbia, New York, Egitto e Cina.

[12] Con riferimento al settore assicurativo il perimetro delle Funzioni Aziendali di Controllo coincide con le Funzioni Fondamentali.

[13] Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia.

[14] 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.

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 e il Responsabile della struttura Governance Amministrativa e Controlli di Gruppo, 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.

Per quanto concerne le indennità riconosciute alle specifiche categorie di personale aventi un ruolo commerciale nel Gruppo Reyl, queste sono finalizzate a garantire un adeguato livello di remunerazione complessiva rispetto alle responsabilità gestite, considerato che il Gruppo Reyl opera in un mercato caratterizzato da alta pressione competitiva e in cui la normativa locale non definisce un limite massimo alla remunerazione variabile e, per questo motivo, i principali competitor hanno fissato tale limite in un livello significativamente più elevato rispetto a quanto previsto dalla normativa applicabile a Intesa Sanpaolo e alle sue controllate.

Infine, 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.

Disp. Trasp.

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.

Infine, per quanto riguarda gli Agenti in attività finanziaria di Prestitalia la remunerazione ricorrente è differenziata in funzione della macro-categoria dei prodotti.
Con riferimento ai prodotti erogati da Prestitalia (es. Cessione del Quinto) la remunerazione ricorrente è distinta in 3 componenti:

- *provvigioni ordinarie* calcolate su quota parte degli interessi complessivi del finanziamento ("delta interessi");
- *provvigioni recurring* ("management fee") legate al mantenimento del portafoglio in essere;
- *provvigioni integrative per fasce di produzione* determinate in base alle previsioni di volumi che saranno sviluppati dall'agente.

Inoltre, al fine di sostenere gli investimenti iniziali agli agenti di nuova attivazione possono essere previste provvigioni di ingresso, sostitutive delle provvigioni integrative per fasce di produzione.

Per quanto riguarda invece i prodotti offerti in base all'accordo distributivo con Intesa Sanpaolo (es. prodotti e servizi bancari) la remunerazione ricorrente è determinata per tipologia di prodotto come quota parte dei corrispettivi riconosciuti da Intesa Sanpaolo a Prestitalia per l'attività di promozione e collocamento disciplinata dall'accordo.

Inoltre, con riferimento agli Agenti in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) la remunerazione ricorrente è altresì composta da un compenso fisso mensile di coordinamento per lo svolgimento dell'incarico di supervisione dell'attività commerciale nonchè dalle provvigioni di supervisione calcolate sulla base della produzione erogata dagli agenti coordinati.

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 4.8.2);
  - 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[15];
- 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, buy-out);
- 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.

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, ovvero che comportano una partecipazione agli utili proporzionalmente maggiore rispetto a quella degli altri

[15] 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

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, in linea con le disposizioni del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli artt. 4-undecies e 6,co.1, lett. B) e c-bis), del TUF come da ultimo modificato[16], il Carried Interest non è incluso nel rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione. Inoltre, in conformità agli Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA emanate dall'ESMA[17], lo stesso potrà essere corrisposto in contanti e *upfront* in quanto, tenuto conto delle condizioni per il suo riconoscimento sopra indicate, possono ritenersi soddisfatte le prescrizioni in materia di allineamento al rischio, attribuzione ed erogazione della remunerazione variabile (incluse, *inter alia*, quelle relative a differimento, corresponsione in strumenti, e meccanismi di correzione *ex post*)[18].

Allo stato attuale, le SGR del Gruppo che gestiscono FIA non utilizzano ancora tale strumento di remunerazione per il proprio personale.

Focus: Bonus garantiti

NON è prevista l'attribuzione di bonus garantiti.

Focus: Bonus d'ingresso e Buy-out

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, tale tipologia di bonus beneficia 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 corrisposta in un'unica soluzione (cd. **welcome bonus**). Si precisa che, in ogni caso, tale forma di remunerazione variabile può essere riconosciuta una sola volta alla stessa persona a livello di Gruppo;
- un bonus a titolo di indennizzo per consentire il riconoscimento della remunerazione variabile differita ridotta o annullata dal precedente datore di lavoro a causa della risoluzione del contratto. Tale tipologia di bonus (cd. **Buy-out**) non può tenere indenne il nuovo personale da contrazioni o azzeramenti di compensi per effetto di meccanismi di malus o claw back ed è in ogni caso soggetta a tutte le norme che disciplinano la remunerazione variabile, ivi incluse quelle relative al cap alla remunerazione variabile e alle modalità di pagamento.

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.

[16] In particolare dal Provvedimento del 23 dicembre 2022 recante modifiche al regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019.
[17] ESMA, Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA, par. XII.V.
[18] Negli Orientamenti ESMA è chiarito che le previsioni in materia, *inter alia*, di differimento e pagamento in strumenti, malus e claw-back sono ritenuti soddisfatti quando: «a) un GEFIA deve innanzitutto restituire agli investitori del FIA che gestisce l'intero capitale da essi apportato e una quota degli utili a un tasso di rendimento minimo (hurdle rate) precedentemente pattuito (se esistente), prima che il personale più rilevante del GEFIA possa ricevere qualsiasi compenso variabile per la gestione del FIA interessato; e b) il compenso ricevuto dal personale più rilevante del GEFIA è soggetto a meccanismi di restituzione fino alla liquidazione del FIA interessato».

Focus: Una tantum di retention

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.

Remunerazione non ricorrente

Disp. Trasp.

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 e IWPI 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 delle Reti Fideuram, Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB), Sanpaolo Invest e IWPI una specifica componente non ricorrente è prevista nell'ambito dell'offerta di reclutamento (vedi *Focus* di seguito).

Focus: Offerta di reclutamento per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB), Sanpaolo Invest e IWPI

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 e IWPI.

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.

Focus: Offerta di reclutamento per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB), Sanpaolo Invest e IWPI

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.

Tali quote intermedie, nel rispetto del suddetto "limite di erogazione" e del cap alla remunerazione non ricorrente (vedi paragrafo 4.4.2), 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 tutte le 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, 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) assegnato in quanto lavoratore subordinato part-time operante nelle Filiali della rete Banca dei Territori. La remunerazione non ricorrente è invece rappresentata dalle provvigioni di avviamento (prevista unicamente per il primo anno dall'ingresso), dalla premialità sui comportamenti e dalla premialità sull'acquisizione (prevista a partire dal secondo anno dall'ingresso). Inoltre, tra le componenti non ricorrenti della remunerazione, è previsto un Sistema Incentivante a supporto della crescita del risparmio gestito nella rete Banca dei Territori che include KPI di natura economico-finanziaria rappresentati dell'incremento del risparmio gestito e KPI non finanziari che prevedono misure che orientano i comportamenti verso il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela, la riduzione dei rischi operativi e la fruizione di specifici corsi di formazione.

[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.

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[21].

4.4 Il Pay mix retributivo

R. 27

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.
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;
- scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall'assunzione di rischi elevati.

4.4.3 Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

Disp. Trasp.

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 applicati ai premi in relazione ad eventuali over-performance.

R. 27

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%[22] 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, Bosnia-Erzegovina, 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 (le filiere del Private Banking, 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 di Institutional Clients, la struttura Corporate Finance & Advisory, la struttura Syndication & Risk Sharing, i Global Relationship Manager delle strutture Global Corporate e Institutional Clients, i Responsabili dei Desk Corporate e Financial Institutions degli Hub presenti nella struttura International Network nonché, nell'ambito del Network di Všeobecná Úverová Banka (VUB), i Mortgage Specialists, i Personal Bankers e gli Upper Mass Relationship Manager);
- i Consulenti Finanziari non dipendenti destinatari di offerte di reclutamento al fine di attrarre dal mercato nuove risorse fondamentali per la crescita e lo sviluppo delle Reti in quanto questi incidono significativamente sulla raccolta netta totale media annua del Gruppo.

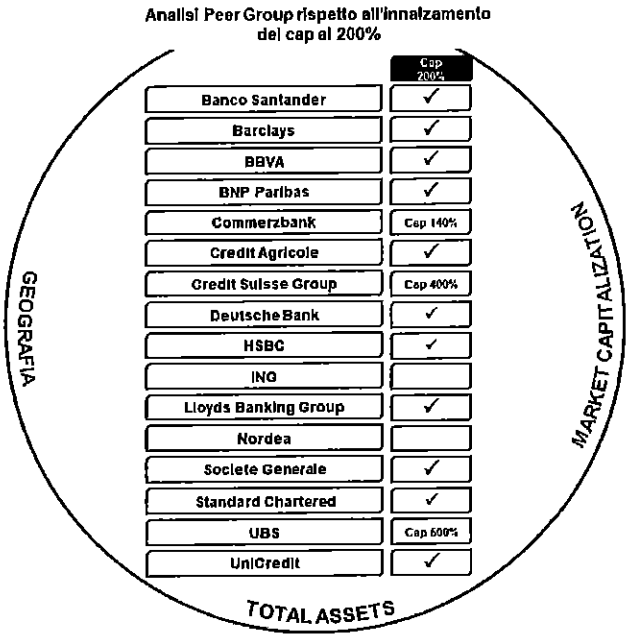
I razionali dell'innalzamento del cap per i suddetti cluster di popolazione e i relativi impatti sul capitale del Gruppo restano invariati rispetto a quanto oggetto di precedenti delibere assembleari.

[21] Si precisa che il premio è subordinato alla verifica delle condizioni di attivazione a livello di Gruppo (vedi paragrafo 4.5.1) nonché all'assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo a livello di Società.
[22] Conformemente alla facoltà accordata dalla CRD e da Banca d'Italia.

Le risorse del Gruppo cui si applica complessivamente l'innalzamento del cap sono circa 3.135, di cui 443[23] sono Risk Taker di Gruppo[24].

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.



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 di tali Sistemi:
  - da una parte, correla top-down le risorse destinate alla quota maggioritaria del bonus pool ("bonus pool ex RCL") ad un indicatore di Gruppo specifico, attualmente identificato nel Risultato Corrente Lordo; e
  - dall'altra, prevede l'autofinanziamento di una quota (minoritaria) del bonus pool attraverso una percentuale dalle commissioni generate dai dipendenti delle reti nell'ambito delle attività di Wealth Management & Protection ("bonus pool ex commissioni")[25];
- 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.

[23] Dato aggiornato al 31 dicembre 2022.

[24] Dal numero complessivo dei Risk Taker di Gruppo identificati per l'anno 2022, 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, Bosnia-Erzegovina, Moldavia e Romania poiché la normativa del paese non consente l'innalzamento del cap oltre il 100%.

[25] Si precisa che tale principio trova applicazione anche per i Consulenti Finanziari non dipendenti in quanto, in analogia con le modalità definite per il bonus pool ex commissioni a livello di Gruppo, i Sistemi di Incentivazione dei Consulenti Finanziari si autofinanziano attraverso una percentuale dei ricavi lordi realizzati dalla Società cui appartengono.

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, è stato incrementato il rapporto tra la remunerazione variabile e fissa oltre il 2:1 e fino ad un **massimo del 4:1**.

Le risorse delle Società del risparmio gestito del Gruppo cui si applica tale rapporto sono circa **342** di cui **4** Risk Taker di Gruppo e 37 soggetti individuati come personale più rilevante per le singole Società[26]. 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: ‣ per una quota maggioritaria in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti (RCL di Gruppo) - c.d. "**bonus pool ex RCL**" ‣ per una quota (comunque minoritaria) in funzione delle commissioni generate dai dipendenti delle reti nell'ambito delle attività di Wealth Management & Protection – c.d. "**bonus pool ex commissioni**" (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 incentivante progettualità strategiche - Insurance **SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER BUSINESS SEGMENT** (vedi par. 6.4) Sistema Eccellenza Tutela; Private Banking Network Italia; Advisory Private; Relationship Manager Network Estero; Consulenti Finanziari; Investment Management; Sales Extra Captive; Banche Estere Network[1]; 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)

[1] Per completezza si rappresentano anche i Sistemi Incentivanti specifici del Network delle Banche Estere che sono gestiti localmente con un meccanismo di funding bottom up e non finanziati dal bonus pool di Gruppo.

[26] Tali dati sono aggiornati al 31 dicembre 2022.

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'Investment 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).

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 Private Banker della rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking e 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.

R. 27

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.

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:

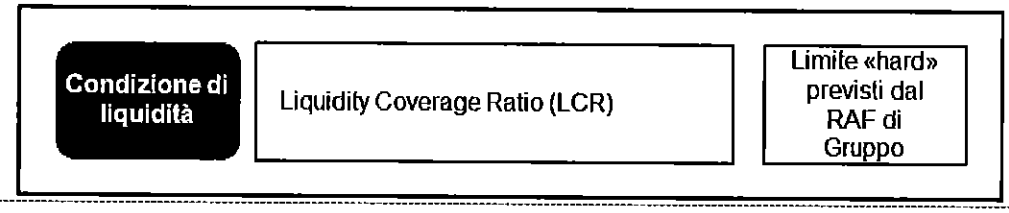
Condizione di solidità patrimoniale	Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio	≥	Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo
	Coefficiente di leva finanziaria	≥	
	Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL)	≥	Early Warning previsto dal RAF di Gruppo
	Verifica dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni 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:



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

Determinazione del bonus pool di Gruppo

Tutti i Sistemi Incentivanti annuali per il personale del Gruppo sono finanziati da un meccanismo strutturato di bonus pool che ne garantisce la sostenibilità finanziaria.

In particolare, il bonus pool di Gruppo si compone delle due seguenti quote:

- una quota maggioritaria correlata all'andamento di un indicatore economico di Gruppo, rappresentato dal Risultato Corrente Lordo di Gruppo[27], destinata a finanziare la maggior parte dei Sistemi di Incentivazione annuali del Gruppo e il PVR (c.d. "bonus pool ex RCL");
- una quota (comunque minoritaria) autofinanziata in quanto determinata come percentuale dalle commissioni generate dai dipendenti delle reti nell'ambito delle attività di Wealth Management & Protection (c.d. "bonus pool ex commissioni"). Tale quota è destinata a finanziare solo quei Sistemi di Incentivazione deterministici che prevedono obiettivi che per almeno una parte significativa sono collegati - direttamente o indirettamente - alla generazione di commissioni.

Focus: Bonus pool ex RCL

Il funding del bonus pool ex RCL a livello di Gruppo è definito con un approccio top down e determinato in funzione del livello di Risultato Corrente Lordo. R. 27
In particolare, la quota di Risultato Corrente Lordo destinata a finanziare il bonus pool ex RCL di Gruppo a target è determinata ex ante annualmente sulla base dell'analisi storica e delle previsioni di budget, nonché dell'obiettivo di payout ratio fissato per la distribuzione dei dividendi.

Meccanismo di sizing

Verificate le condizioni di attivazione richieste dal Regolatore, il bonus pool ex RCL 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.

[27] i.e. Risultato Corrente Lordo di Intesa Sanpaolo a livello di Bilancio Consolidato.

Focus: Bonus pool ex RCL

Per contro, verificate le condizioni di solidità e liquidità, 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 ex RCL 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 ex RCL 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).

Declinazione per Divisione / Area di Governo

Il bonus pool ex RCL 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 ex RCL 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 ex RCL attribuito a inizio anno (una volta attivato il Gate di Gruppo); invece, la quota parte di bonus pool ex RCL 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[28] (bonus pool ex RCL "aggiuntivo").

Infine, sussistono limitazioni ai cluster di popolazione eligible ai Sistemi di Incentivazione annuali nei casi particolari in cui, verificate positivamente le condizioni di solidità e di liquiditàdi 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:

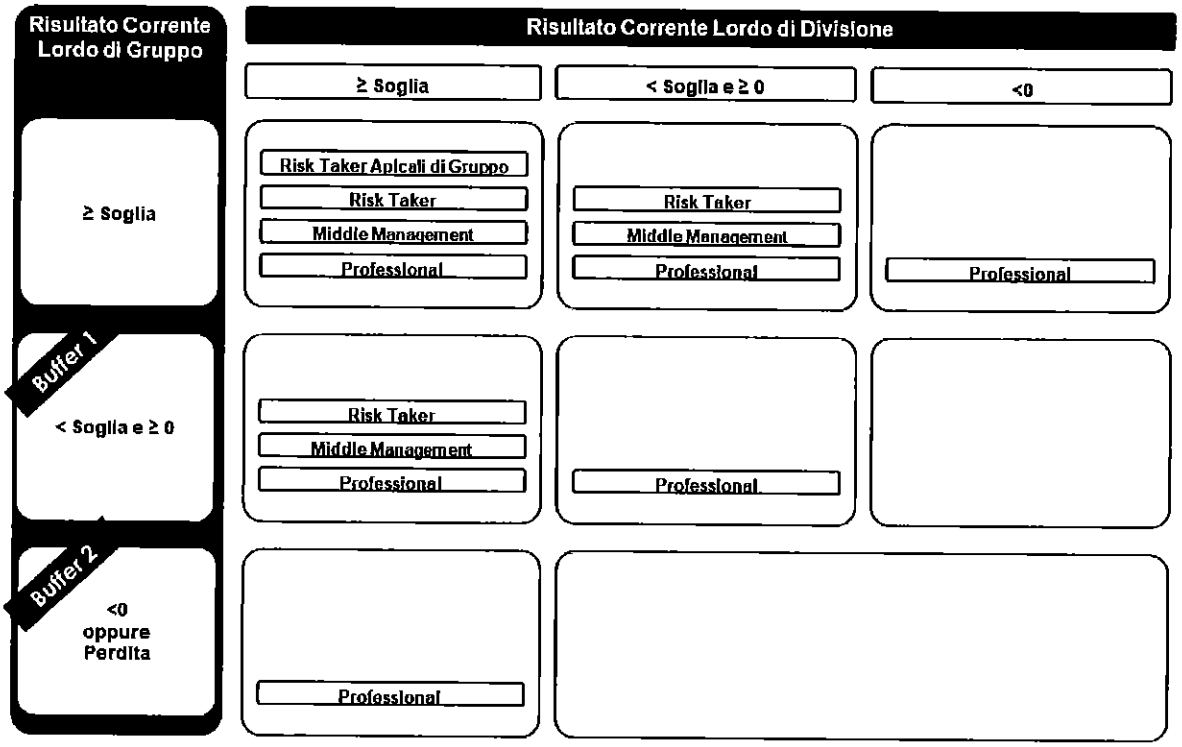
- il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia superiore alla Soglia di accesso e:
  - a livello di Divisione, il Risultato Corrente Lordo sia positivo ma inferiore alla Soglia, è preclusa la corresponsione del premio al Risk Taker Apicale di Gruppo della Divisione indipendentemente dalla valutazione di 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.

[28] Per le Aree di Governo la Soglia di accesso coincide con quella di Gruppo.

Focus: Bonus pool ex RCL



Focus: Bonus pool ex commissioni

R. 27

Il funding del bonus pool ex commissioni a livello di Gruppo è definito con un approccio bottom up el'ammontare del bonus pool destinato a finanziare ciascuno dei Sistemi di Incentivazione deterministici – che si basano su Performance Scorecard e prevedono un collegamento matematico tra punteggio e premio oppure una correlazione diretta tra risultati di business e premio – è determinato in funzione delle commissioni generate dalla specifica rete commerciale.

L'ammontare può essere determinato, in funzione delle caratteristiche del modello commerciale adottato, secondo due differenti criteri. Nel dettaglio, laddove il modello commerciale preveda l'organizzazione della rete in filiali/team, l'ammontare è calcolato complessivamente a livello di rete/segmento e la percentuale di commissioni destinata a finanziare il Sistema è definita in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di budget delle commissioni a livello di rete/segmento e si incrementa progressivamente a partire dal superamento del livello soglia (i.e. l'obiettivo minimo di commissioni che, ancorché inferiore al budget, è ritenuto accettabile) fino ad un massimo (cap) predefinito. Viceversa, nei casi in cui la rete non è organizzata in filiali/team, il premio è finanziato individualmente sulla base di una specifica formula.

Focus: Funding dei Sistemi di incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria non dipendenti

I Sistemi di Incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria non sono finanziati dal bonus pool di Gruppo in quanto non dipendenti ma liberi professionisti con mandato di agenzia[29]. Tali Sistemi, in analogia con le modalità definite per il bonus pool ex commissioni a livello di Gruppo, si autofinanziano in quanto la remunerazione non ricorrente di tali categorie di personale è rappresentata da provvigioni definite come percentuale dei ricavi lordi realizzati dalla Società cui appartengono.

[29] Si precisa che sono inclusi i Sistemi di Incentivazione destinati al personale appartenente alla Rete della Divisione Banca dei Territori e della Divisione Private Banking quando opera come lavoratore autonomo (i.e. consulente finanziario per svolgere l'"offerta fuori sede").

Meccanismi di correzione del bonus pool per i rischi

Le due suddette quote del bonus pool di Gruppo (i.e. bonus pool ex RCL e bonus pool ex commissioni) – determinate secondo le regole descritte nel paragrafo precedente – sono soggette all'applicazione di meccanismi di correzione ex-post per i rischi.

In particolare, al fine di rafforzare la coerenza dei Sistemi Incentivanti con la Risk Tolerance di Gruppo è previsto un meccanismo correttivo collegato ai rischi non finanziari (i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Integrated Risk Assessment) definiti nel RAF a livello di Gruppo e/o di Divisione.

Focus: Meccanismo correttivo per i rischi non finanziari

Il meccanismo correttivo del bonus pool per i rischi non finanziari prevede con riferimento:

- al rischio legato alle Perdite Operative, sia a livello di Gruppo che di Divisione, una decurtazione del 10% in caso di superamento del limite "hard" fissato nel RAF;
- all'Integrated Risk Assessment, calcolato sia a livello di Gruppo che di Divisione, una decurtazione differenziata a seconda del livello di rischio residuo attribuito (i.e. decurtazione del 10% in caso di rischio residuo equivalente al 4° livello o del 5% in caso di rischio residuo equivalente al 3° livello).

Con riferimento al bonus pool ex RCL il meccanismo correttivo è applicato:

- a livello di Gruppo ovvero in caso di mancato rispetto dei limiti connessi ai rischi non finanziari definiti per il Gruppo è prevista una riduzione massima del 20% dell'ammontare maturato complessivamente in funzione del livello di raggiungimento del Risultato Corrente Lordo di Gruppo rispetto a quanto previsto a budget;
- a livello di Divisione ovvero in caso di mancato rispetto dei limiti connessi ai rischi non finanziari definiti per ciascuna Divisione è prevista una riduzione massima del 20% della quota di bonus pool ad essa allocata.

Il bonus pool ex commissioni è invece soggetto all'applicazione di tale meccanismo unicamente a livello di Divisione considerato che, come sopra rappresentato, gli ammontari destinati a finanziare i Sistemi di Incentivazione sono direttamente collegati alle commissioni generate da ciascuna rete commerciale. Pertanto, in caso di mancato rispetto dei limiti connessi ai rischi non finanziari definiti per ciascuna Divisione è prevista una riduzione massima del 20% dell'ammontare destinato a finanziare il Sistema della rete commerciale appartenente alla Divisione stessa.

Inoltre, al fine di rafforzare il collegamento con le metriche di Pillar 2 è previsto un meccanismo correttivo in funzione del grado di scostamento dal livello target di EVA *(Economic Value Added)* Economica definito a livello di Divisione.

Focus: Meccanismo correttivo collegato a EVA Economica

Il meccanismo correttivo collegato al target di EVA Economica opera a livello di Divisione come demoltiplicatore del bonus pool in caso di sforamento del target oltre ad un certo livello di *tolerance*. In particolare, è prevista la riduzione del bonus pool del 10% nel caso di mancato rispetto del 90% del target di EVA Economica assegnato a budget per la Divisione.

Il suddetto meccanismo con riferimento al bonus pool ex RCL è applicato alla quota allocata a livello di Divisione; mentre per quanto riguarda il bonus pool ex commissioni il meccanismo è applicato all'ammontare destinato a finanziare il Sistema della rete commerciale appartenente alla Divisione che non ha rispettato il target previsto[30].

Focus: Meccanismi correttivi del bonus pool dei Sistemi di incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria non dipendenti

Il bonus pool dei Sistemi di Incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria è soggetto all'applicazione del meccanismo correttivo per i rischi non finanziari (i.e. Perdite Operative, Integrated Risk Assessment) a livello di Divisione. Pertanto, in caso di mancato rispetto dei limiti connessi ai rischi non finanziari definiti per la Divisione di appartenenza il bonus pool destinato a finanziare il Sistema è ridotto per quanto riguarda gli Agenti fino ad un massimo del 20% e per i Consulenti Finanziari delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI fino all'azzeramento.

Inoltre, con riferimento ai Sistemi di incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria non dipendenti che operano nella Divisione Private Banking, in considerazione del

[30] Tale meccanismo non è applicato al bonus pool ex commissioni destinato a finanziare il Premio di Eccellenza del PVR destinato alle Filiali Retail ed Exclusive della rete Banca dei Territori.

Focus: Meccanismi correttivi del bonus pool dei Sistemi di incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria non dipendenti

collegamento diretto tra l'attività da loro svolta e le determinanti dell'EVA Economica, al bonus pool è applicato il meccanismo correttivo collegato al target di tale indicatore. In particolare, è prevista la riduzione del bonus pool del 10% nel caso di mancato rispetto del 90% del target di EVA Economica assegnato a budget per la Divisione.

4.5.3 Il Sistema di Incentivazione annuale per i Risk Taker e il Middle Management

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. P. XV R. 27

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[31] 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[32], sono gestite tramite il sistema denominato aHead.

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

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

- 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.

[31] Inclusi gli Head of di alcune aree funzionali del Gruppo.
[32] Inclusi i Responsabili che ricoprono ruoli analoghi agli Head Of.

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 Danni
	Redditività	PON/RWA medi, Ricavi/Masse, Risultato Gestione Assicurativa Totale/Riserve Matematiche
	Produttività	Cost/Income, Riduzione costi operativi, Full Combined ratio
	Costo del rischio/ Sostenibilità	NPL ratio lordo, Concentration Risk, Flussi lordi di crediti da bonis a NPE, Perdite Operative/PON, Massimizzazione di livelli obiettivo di LCR, Rafforzamento del livello di presidio di rischi in ambito salute e sicurezza
	[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 2023, in continuità con i precedenti esercizi, 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 2023, in continuità con i precedenti esercizi, 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 2023, 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 Piano d'Impresa 2022-2025 nonché in linea con le previsioni del Regolamento UE 2019/2088, in continuità dal 2020, 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: sviluppo dei volumi di impiego in logica ESG (i.e. Sustainable Loans, Green/Transition Loans, Circular Economy Loans e Mutui Green), riduzione delle esposizioni sui settori a rischio ESG, crescita dei Sustainable Investments attraverso l'aumento dell'incidenza % degli AuM presenti su prodotti di Risparmio Gestito classificati come artt. 8 e 9 ai sensi del Regolamento UE 2019/2088;
  - 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% - 55%*	*40% - 60%*
Obiettivi di Gruppo – trasversali alle strutture	**Utile Netto**	*10%*	*20%*
	Cost/Income (Aree di Governo di Gruppo: Risk Taker di Gruppo e riporti diretti del Chief)		
Valutazione qualitativa	**ESG**	*15%*	*15% - 20%*[2]
	Altre qualità manageriali (eventuali)	*30% - 20%*	*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%*
	Risk Culture - Promozione di consapevolezza a tutti i livelli dell'organizzazione rispetto ai rischi «emergenti»[1] con particolare focus rispetto a quelli connessi al cambiamento climatico e all'innovazione tecnologica attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione	*20% - 10%*
	Altre qualità manageriali (eventuali)	*20% - 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

Focus: Il Sistema di Incentivazione 2023 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%	115% del risultato dell'anno precedente	Budget	153% del risultato dell'anno precedente
		PON / RWA medi	20%	97% del risultato dell'anno precedente	Budget	130% del risultato dell'anno precedente
	Produttività	Cost / Income	20%	98% del risultato dell'anno precedente	Budget	94% del risultato dell'anno precedente
	Costo del rischio	NPL ratio Lordo	10%	113% del risultato dell'anno precedente	Budget	103% 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. Promozione di un ambiente di lavoro inclusivo attraverso l'individuazione e attuazione di azioni gestionali mirate, con un focus particolare sul rispetto degli impegni in termini di equità di genere assegnati a ciascuna Divisione/Area di Governo: • 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 Sviluppo degli impieghi in logica ESG o Numero settori cui è attribuito un target di riduzione delle emissioni o Riduzione delle esposizioni sui settori a rischio ESG o Implementazione del modello di integrazione del Climate Credit Framework nel processo di concessione • Crescita dei Sustainable Investments: Incidenza investimenti ESG sul totale AUM • Programma Giovani e Lavoro		
		Trasformazione digitale del Gruppo	15%	Valutazione sulla base dei seguenti driver: 1. Digital Bank (Isybank): avvio dell'operatività e migrazione del primo lotto di clienti entro fine anno 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[33] 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.

[33] 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) - inclusi gli Apicali di Gruppo - 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 e mancato rispetto del piano di rientro 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-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 e mancato rispetto del piano di rientro 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-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 e mancato rispetto del piano di rientro	-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 e mancato rispetto del piano di rientro	-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 e mancato rispetto del piano di rientro	-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 e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
Rischio condotta	RT, inclusi gli Apicali di Gruppo, 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 di Gruppo

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[34].

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[35].

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 (interne ed esterne) 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 di investimento 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.

Di seguito una sintesi delle principali iniziative di incentivazione presenti nel Gruppo:

[34] 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.
[35] Si precisa che le specifiche iniziative di incentivazione per categorie di personale e segmenti di business non sono in generale destinate ai Risk Taker di Gruppo, ad eccezione del Sistema di Incentivazione dei Relationship Manager delle Reti commerciali internazionali della Divisione Private Banking e del Sistema di Incentivazione dei Consulenti Finanziari non dipendenti.

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 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 o di Divisione. 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 incentivante progettualità strategiche - 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 strutture organizzative differenti, verso risultati di squadra. Meccanismo di determinazione del premio: Premi di struttura non differenziati per ruolo/title. Condizioni di performance: I **KPI** individuati a livello di singola struttura sono sia progettuali ovvero collegati a iniziative strategiche e valutati in base a puntualità ed efficacia nel raggiungimento delle milestone sia operativi. Questi ultimi sono prevalentemente di natura **non finanziaria** (es. rispetto degli SLA di liquidazione, reclami/polizze, ticket, Instant Customer Feedback) e in via residuale di natura **economico-finanziaria** (es. Perdite operative/Cash Flow). Le diverse strutture 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:

Sistema di Incentivazione per segmento di business	Beneficiari	Principali caratteristiche
		I KPI **economico-finanziari** riflettono i driver di **crescita** (es. premi polizze danni no Motor previsti dal Piano d'Impresa per il business Danni, premi polizze danni Motor, ...). 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.

Disp. Trasp.

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.
Relationship Manager	Reti commerciali internazionali della Divisione Private Banking	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 ricavi (al netto dei costi) generati dall'attività del Relationship Manager. I KPI **non finanziari** prevedono misure che orientano i comportamenti verso il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela e la riduzione dei rischi operativi.
Consulenti Finanziari non dipendenti	Reti commerciali Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI	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

Disp. Trasp.

		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). <u>Rischi di sostenibilità:</u> 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	Filiere professionali dei gestori nell'asset management	<u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi di performance dei prodotti gestiti nell'interesse del cliente, generando al contempo un'adeguata redditività per la SGR. <u>Condizioni di performance:</u> 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. <u>Rischi di sostenibilità:</u> 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 la "classe di rating di sostenibilità" del portafoglio del Gestore (i.e. classe di rating determinata sulla base dello *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 della classe di 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 sulla gestione dei rischi di non conformità.
Network delle Banche Estere	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:

- 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, qualora comportanti una sanzione di importo uguale o superiore a 30.000€;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, 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. R. 27

Disp. Trasp.

Focus: Condizioni di accesso individuale per il Private Banking Network

In aggiunta alle condizioni sopra rappresentate, per i Private Banker della Rete ISPB è altresì prevista l'esclusione dal Sistema Incentivante di coloro nei confronti dei quali:

- siano imputati individualmente reclami fondati e di valore economico cumulato superiore a 10.000 euro;
- siano stati formalizzati un numero di rimproveri scritti pari o superiore a 2 nell'anno.

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 cumulato superiore a 5.000 euro per le Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI e superiore a 10.000 euro per la Rete ISPB;
- i Consulenti Finanziari con un numero di richiami scritti pari o superiore a 2 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**.

Condizioni 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 hard 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[36], ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, nell'ambito di: Disp. Trasp. R. 27

- iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale;
- 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, regolamentari, 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.

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 dalla normativa, 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.

[36] 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.

Si riportano di seguito le modalità di corresponsione della remunerazione variabile adottate dal Gruppo Intesa Sanpaolo[37].

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

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

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

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.

[37] Si precisa che le Società estere del Gruppo e le Filiali estere possono prevedere schemi di corresponsione più restrittivi ove previsto dalla normativa locale applicabile.

Focus: Importo di remunerazione variabile «particolarmente elevato»

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**[38], in conformità con la normativa applicabile, la remunerazione variabile è considerata "rilevante" se superiore all'ammontare di **50.000€**[39] o se **rappresenta più di un terzo** della remunerazione totale;
- per il **Middle Management e i Professional**, la soglia di materialità – oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante" – è di norma pari a **80.000€**. Al fine di ridurre significativamente un potenziale fattore di svantaggio competitivo nell'attraction e nella retention delle risorse migliori in Paesi diversi dal mercato domestico del Gruppo e business caratterizzati da alta pressione competitiva (i.e. elevato costo della vita, sostenuta dinamica retributiva e alti tassi di dimissioni) sulle risorse e, laddove extra UE, da un contesto normativo meno stringente (o assente) in materia di soglia di materialità, tale soglia è innalzata a **150.000€**[40].

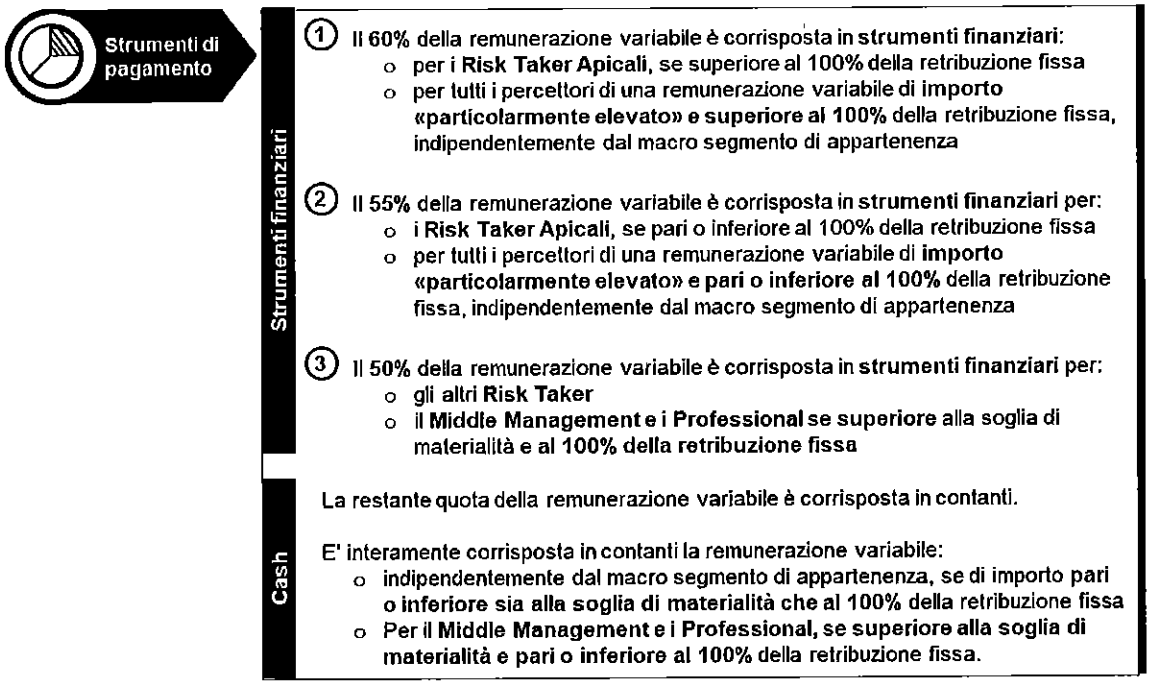
Soglie inferiori possono essere previste dalle Società del Gruppo e dalle Filiali estere di Intesa Sanpaolo in funzione della normativa locale.

[38] 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;
- delle imprese di investimento (i.e. SIM) in cui, in conformità con la Direttiva 2019/2034 (recepita tramite l'aggiornamento del 23 dicembre 2022 del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF), la remunerazione variabile è considerata "rilevante" se superiore all'ammontare di 50.000€ o se rappresenta più di un quarto della remunerazione totale.

[39] Con riferimento alla Filiale Hub di Londra si precisa che la soglia è pari a 44.000£ come previsto dal Prudential Regulatory Authority.

[40] Al fine di prevenire rischi gestionali in termini di retention del personale operante in specifici e limitati contesti geografici, tale innalzamento per il Middle Management e i Professional (non individuati come Risk Taker) impiegati in CBPQ (ridenominata Intesa Sanpaolo Wealth Management dal 2023, che opera in Lussemburgo) e Reyl (che opera in Svizzera, nel Regno Unito e a Singapore) – Società recentemente acquisite dal Gruppo – è applicato già al Sistema Incentivante 2022 i cui premi saranno erogati a partire dal 2023 successivamente all'approvazione delle presenti Politiche da parte dell'Assemblea di Gruppo del 28 aprile 2023.
Infatti, si fa presente che prima dell'ingresso nel Gruppo, in quanto entità a sé stanti, tali Società erano esentate dall'applicazione di alcune previsioni normative in materia di remunerazione (tra cui anche quelle relative alle modalità di corresponsione) dal momento che CBPQ, in ragione dei volumi di AuM era classificata come banca di minori dimensioni (per le quali la normativa prevede la disapplicazione dei meccanismi di corresponsioni più stringenti) mentre Reyl applicava la meno restrittiva normativa svizzera.



Si evidenzia che sulle quote di premio differite corrisposte in contanti sono calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.

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 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[41] 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;

[41] 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.

Focus: Strumenti Finanziari assegnati al personale delle SGR

- 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:

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. R. 27 R. 28

   Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
CONTANTI (40%)	20%			4%	4%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)	20%	12%	12%	8%	8%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
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	2024	2025	2026	2027	2028	2029
CONTANTI (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)	20%	12%	8%	8%	7%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
CONTANTI (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)		20%	12%	8%	8%	7%

R. 27
R. 28

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.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
CONTANTI (40%)	25%				5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)	25%	10%	10%	10%	5%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
CONTANTI (40%)	25%				5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)		25%	10%	10%	10%	5%

R. 27
R. 28

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 e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
CONTANTI (45%)	30%			3%	4%	8%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)	30%	8%	8%	5%	4%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
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**, 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	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	25%	12,5%	6,25%	6,25%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2024	2025	2026	2027	2028
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. R. 27 R. 28

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2024	2025	2026	2027	2028
CONTANTI (50%)	30%		5%	5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	30%	10%	5%	5%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2024	2025	2026	2027	2028
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. R. 27 R. 28

Si riporta di seguito lo schema di maturazione e di liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2024	2025	2026	2027
CONTANTI (50%)	30%		7%	13%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	30%	13%	7%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2024	2025	2026	2027
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	2024	2025	2026
CONTANTI (100%)	60%	20%	20%

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2024	2025	2026
CONTANTI (100%)	60%	20%	20%

Focus: Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il Middle Management e i Professional delle Società e branch operanti in Paesi fuori dall'Unione Europea

In considerazione del contesto normativo meno stringente (o assente) dei paesi extra UE rispetto a quello dell'UE, per quanto riguarda il Middle Management e i Professional delle Società e branch operanti in Paesi fuori dall'Unione Europea, nel caso in cui questi maturino: R. 27 R. 28

- una remunerazione variabile di importo **«particolarmente elevato»**, si applicano gli schemi 1 o 2 sopra rappresentati in funzione dell'incidenza della suddetta remunerazione rispetto a quella fissa;
- una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà interamente in contanti, di cui il 60% up-front e il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 3 anni.

Schema 9:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2024	2025	2026	2027
CONTANTI (100%)	60%	13%	14%	13%

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2024	2025	2026	2027
CONTANTI (100%)	60%	13%	14%	13%

- 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**, si applica lo schema 8 sopra rappresentato.

R. 27
R. 28

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 IWPI

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) delle Reti Fideuram, SPI e IWPI, 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) delle Reti Fideuram, SPI e IWPI 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.

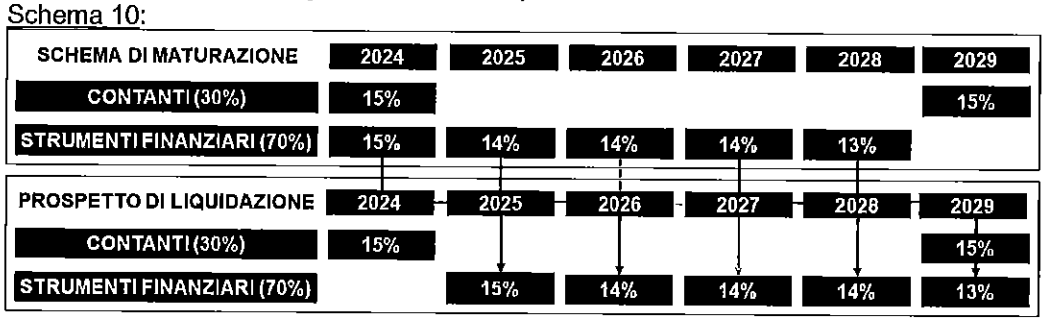
In particolare, per:

- il personale delle SGR (Risk Taker e non) che matura una remunerazione variabile di importo particolarmente elevato, si applicano gli schemi 1 e 2 sopra rappresentati;
- i Risk Taker di SGR identificati altresì a livello di Gruppo e appartenenti alla filiera "Investimenti" che maturano una remunerazione variabile:

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** 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 10)[42];

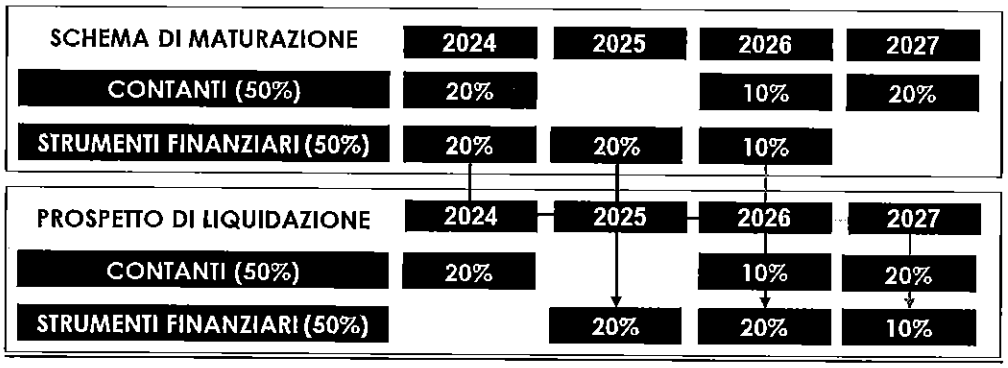
Schema 10:



- 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.

- **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 10 sopra rappresentato[43];
  - 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 11);

Schema 11:



- superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, si applica lo schema 7 sopra rappresentato.

[42] In deroga a quanto previsto per lo schema 1, per il cluster di popolazione in oggetto lo schema 11 si applica anche nel caso in cui la remunerazione variabile maturata sia di importo "particolarmente elevato".
[43] In deroga a quanto previsto per lo schema 1, per il cluster di popolazione in oggetto lo schema 11 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

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 11 sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il 100% e il 200% della retribuzione fissa, si applica:
  - nel caso di Società operanti in Paesi dell'UE, lo schema 7 sopra rappresentato;
  - nel caso di Società operanti in Paesi al di fuori dell'UE, lo schema 9 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 11;
- 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

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, alle funzioni di staff delle Divisioni nonché a quelli operanti nel segmento di business retail[44].

Il Premio Variabile di Risultato[45] 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.** In analogia con esso, anche la quota a servizio del PVR si compone di due quote: una quota maggioritaria **parametrata** al livello di raggiungimento del **RCL di Gruppo (c.d. "bonus pool ex RCL")**; una quota (comunque minoritaria) **autofinanziata dalle commissioni (c.d. "bonus pool ex commissioni")** (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 dalla Filiale sulla base della relativa Performance Scorecard • 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 (vedi par. 4.7.4)
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. 4.5.7)

Al fine di fornire una dimensione del valore economico del PVR, si segnala che, con riferimento al 2022, la media del premio Base erogato è pari a circa 1.200 €.

[44] Si fa riferimento alle Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Terzo Settore, Agribusiness e Digitali Remote della Banca dei Territori.

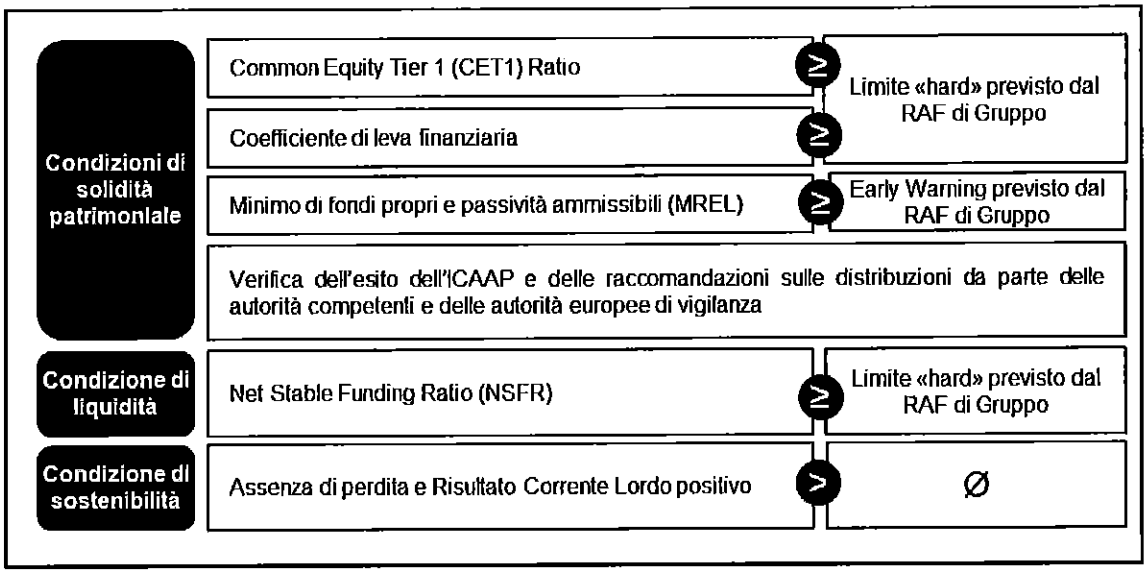
[45] Come definito dall'art. 52 del CCNL applicato ai quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

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 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, come rappresentato nello schema sinottico in precedenza, è un premio unitario costituito da due componenti, i.e. Premio Base e Premio di Eccellenza, ed è finanziato dal bonus pool di Gruppo (vedi paragrafo.4.5.2). In analogia con il bonus pool di Gruppo, anche la quota a servizio del PVR si compone di due quote:

- una quota maggioritaria parametrata al livello di raggiungimento di una misura di redditività rappresentata dal Risultato Corrente Lordo di Gruppo (c.d. "bonus pool ex RCL"). Tale quota è bipartita e destinata a finanziare, da una parte, il Premio Base per tutti i Professional e, dall'altra, il Premio di Eccellenza per tutti i Professional ad eccezione di quelli che lavorano nelle Filiali Retail ed Exclusive della rete Banca dei Territori;
- una quota (comunque minoritaria) autofinanziata dalle commissioni generate dai dipendenti delle reti nell'ambito delle attività di Wealth Management & Protection ovvero dalle Filiali Retail ed Exclusive della rete Banca dei Territori (c.d. "bonus pool ex commissioni") e destinata a finanziare in modo specifico il Premio di Eccellenza del personale che opera in tali Filiali.

Il bonus pool ex RCL di Gruppo a servizio del PVR 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 ex RCL destinato a finanziare integralmente la componente Base per tutti i Professional.

La quota ex commissioni è definita bottom up e l'ammontare di risorse destinato a finanziare, qualora il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia superiore alla Soglia di accesso, il Premio di Eccellenza per il personale delle Filiali Retail ed Exclusive della rete Banca dei Territori è calcolato in funzione delle commissioni generate da ciascun segmento (i.e. area Retail, area Exclusive). In particolare, la percentuale di commissioni destinata a finanziare il premio è definita in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo di budget delle commissioni del segmento e si incrementa progressivamente a partire dal superamento del livello soglia (i.e. l'obiettivo minimo di commissioni che, ancorché inferiore al budget, è ritenuto accettabile) fino ad un massimo (cap) predefinito.

Si precisa infine che alla quota ex commissioni è applicato, a livello di Divisione, il meccanismo di correzione per i rischi non finanziari (i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Integrated Risk Assessment) (vedi paragrafo 4.5.2).

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, definite a livello di Filiale, per le figure professionali 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 le 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.

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.

Focus: La Performance Scorecard delle unità Reclami di Banca dei Territori

Disp. Trasp.

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 ha confermato 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 ha confermato 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[46] – perimetro Italia e estero[47];
- i Professional del perimetro Italia.

Con riferimento al Management, Intesa Sanpaolo adotta 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 dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI, con l'obiettivo di sostenere il raggiungimento dei risultati previsti dal Piano per la Divisione Private Banking e a perseguirne il mantenimento nel tempo.

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;
- 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[48] – 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.

[46] Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.
[47] 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.
[48] Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share	
Elemento	**Applicazione**
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.
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
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.
Condizioni di performance	*KPI* / *% azioni assegnate a target* [illegible] • **PON/RWA** — I livelli **target** equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025 — • **30%** • **Cost/Income** — • **25%** • **NPL ratio** — • **15%** [illegible] **Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025** — **70%** [illegible] **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.

<table>
<tr><th colspan="2">Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share</th></tr>
<tr><th>Elemento</th><th>Applicazione</th></tr>
<tr><td>Demoltiplicatori basati su target di sostenibilità</td><td>1. KPI composito ESG
• 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.</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 2022 ovvero:
• provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di gravi rilievi ricevuti dalle funzioni di controllo;
• sanzioni nominativamente irrogate dalle Autorità di Vigilanza per violazioni degli obblighi previsti dall'art. 26 TUB in materia di professionalità, onorabilità e indipendenza o dall'art. 53 c. 4 TUB e seguenti in materia di operazioni con parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione di cui alla CRD, qualora comportino una sanzione di importo pari o superiore a 30.000 euro;
• comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici e di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e dai cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.</td></tr>
<tr><td>Schemi di incasso</td><td>Schemi di incasso come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2022 ovvero:
• 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 saranno definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2025), nonché della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa.
• la liquidazione è interamente in azioni Intesa Sanpaolo[49] .

In particolare:
• per i Risk Taker Apicali di Gruppo e tutti coloro che, indipendentemente dal segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato", il 60% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention);
• per i Risk Taker Apicali delle Legal Entity significative, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention);</td></tr>
</table>

[49] 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 Performance Share	
Elemento	**Applicazione**
	• per gli altri Risk Taker, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 4 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention); • per i restanti Manager o nel caso in cui la remunerazione variabile maturata sia superiore alla soglia di materialità e alla remunerazione fissa, il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 3 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention); o nel caso in cui la remunerazione variabile maturata sia superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore alla remunerazione fissa (o viceversa), il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 2 anni e il 100% della stessa è corrisposta in azioni non soggette a periodo di retention. In ogni caso, indipendentemente dal cluster di popolazione, se la remunerazione variabile maturata è pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore alla remunerazione fissa, la liquidazione avviene upfront interamente in azioni non soggette a periodo di retention.
Malus condition	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 a quelle di accesso individuali.
Clawback	Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022. In particolare, tale meccanismo prevede la restituzione del premio già erogato come previsto dalla normativa, nell'ambito di: iniziative e provvedimenti disciplinari previsti per comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì contodei 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 e di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e da cui sia derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela. Questo meccanismo può essere applicato nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (anticipata o differita) del premio.
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	L'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022 ha approvato un costo massimo pari a 180 € milioni per il periodo 2022-2025 comprensivo degli assegnatari iniziali nonché degli eventuali Manager neoassunti o promossi fino al 31 dicembre 2023; a tal riguardo si precisa che: • al 31 dicembre 2022 il costo del Piano per gli attuali beneficiari è pari a circa 150 € milioni; • il costo definitivo del Piano sarà rappresentato nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024.

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.

Disp. Trasp.

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0	
Elemento	**Applicazione**
Beneficiari	Professional del perimetro Italia (circa 72.000 assegnatari di cui 45.629 sottoscrittori dei LECOIP 3.0 Certificate - nessuno dei beneficiari 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). 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**: % di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il 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 ovvero 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 dalle funzioni di controllo.
Schemi di incasso	Generalmente, liquidazione in contanti nel 2026 o, su scelta volontaria del dipendente, in azioni. Per i casi residui sono definiti, all'avvio del Piano, specifici schemi di incasso tenuto conto di quanto previsto in materia nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022. Tali schemi sono differenziati in funzione del cluster di popolazione di appartenza alla maturazione del premio nonché dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" così come saranno definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2025) e della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa.

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 3.0	
Elemento	**Applicazione**
	In particolare: • per i Professional: o nel caso in cui remunerazione variabile complessiva sia superiore alla soglia di materialità e alla remunerazione fissa, il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 3 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti); o nel caso in cui remunerazione variabile complessiva sia superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore alla remunerazione fissa (o viceversa), il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 2 anni ed è interamente corrisposta in contanti; • per i Risk Taker identificati alla data di maturazione del premio, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 4 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti); • per 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", il 60% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti); • per i Risk Taker Apicali delle Legal Entity significative identificati alla data di maturazione del premio, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti). In ogni caso, indipendentemente dal cluster di popolazione, se la remunerazione variabile maturata è pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore alla remunerazione fissa, la liquidazione avviene upfront interamente in contanti (o su scelta volontaria del dipendente in azioni).
Clawback	Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022. In particolare, tale meccanismo prevede la restituzione del premio già erogato come previsto 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, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici e 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. Questo meccanismo può essere applicato nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (anticipata o differita) del premio.
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[50].
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 pari a 83.200.000 euro, con emissione di 160.000.000 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 pari a 201.225.782,16 euro, con emissione di 386.972.658 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo a un prezzo pari a 1,5671 euro (applicando uno sconto pari al 17,867% alla predetta media aritmetica del prezzo VWAP rilevato nei 30 giorni di calendario precedenti il 30 giugno 2022), di cui 0,52 euro da imputare a capitale sociale e 1,0471 euro a sovrapprezzo – Fonte: Comunicato Stampa del 29 giugno 2022
Impatto sul CET1	+ 606 milioni di euro, pari a + 18 b.p. sulla base dei dati al 31.03.2022 (Le azioni scontate sono state emesse sulla base di un aumento di capitale sociale a sconto) – Fonte: Comunicato Stampa del 29 giugno 2022
Diluizione	2,74% (assumendo un prezzo per l'azione ISP di € 1,9080) – Fonte: Comunicato Stampa del 29 giugno 2022
Costo azienda	450 € milioni per il periodo 2022-2025.

[50] 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.

Disp. Trasp.

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 IWPI - 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 (C.F.) delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI		
Beneficiari	Beneficiari suddivisi in due categorie:	
	C.F. 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) 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	

Sintesi degli elementi principali del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 per i Consulenti Finanziari non dipendenti (C.F.) delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI	
Condizioni di Performance	• Condizioni di Performance a livello di Gruppo Fideuram: Commissioni nette al 2025 generate dalle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI • Condizioni di Performance a livello individuale (o di gruppo supervisionato per i C.F. 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[51])
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 C.F.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 C.F. 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 In particolare, tale meccanismo prevede la 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, regolamentari, 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 può trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.
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.

[51] 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.

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).

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.

Focus: Piani di incentivazione a lungo termine per il personale della filiera "Investimenti" operante in SGR che gestiscono FIA

Con riferimento al personale della filiera "Investimenti" di Eurizon Capital Real Asset SGR e di Neva SGR, al fine di rafforzare l'allineamento degli interessi del management a quello degli investitori, sono stati adottati piani di incentivazione a lungo termine che prevedono il ricorso a strumenti partecipativi phantom, volti a replicare sinteticamente gli effetti di un investimento diretto nelle quote dei fondi gestiti da tali società con peculiari caratteristiche, tra cui quella di attribuire una partecipazione agli utili proporzionalmente maggiore rispetto a quella degli altri investitori. Sono inoltre stati avviati, presso ECRA SGR, piani di incentivazione con struttura e caratteristiche analoghe, collegati ai Mandati di gestione di portafoglio in essere.
I bonus eventualmente maturati, subordinatamente al superamento di un livello di rendimento target, sono corrisposti dopo la liquidazione del Fondo e concorrono al calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa che per questo personale è pari al massimo al 400% (vedi paragrafo 4.4.2).
Tali Piani sono descritti nelle Politiche di Remunerazione delle SGR e disciplinati nel dettaglio in appositi regolamenti.

R. 27

4.9 Risoluzione del rapporto di lavoro

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 (vedi 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**[52] per i compensi corrisposti a titolo di *severance*. L'adozione di tale limite può portare ad un esborso massimo di **5,2 mln €**[53].

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.

[52] Salvo diverse previsioni legislative a livello di Paese (i.e. Egitto).
[53] La remunerazione fissa include la remunerazione annua lorda ed eventuali indennità di ruolo e/o emolumenti percepiti per la carica e non riversati.

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.

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 4.5.7) previste per la remunerazione variabile per ogni cluster di popolazione.

Art. 123-bis, c. 1, lett. k), 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 Chief Compliance Officer, in linea con le prassi diffuse tra i competitor e le principali società quotate italiane[54], è stato concluso con il Consigliere Delegato e CEO un accordo contenente una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto[55]. 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

[54] *Inter alia*, Société Generale, Crédit Agricole, Assicurazioni Generali, Banca Generali, ENEL, Prysmian Group, SNAM e ENI.
[55] La cui efficacia è subordinata alla approvazione da parte dell'Assemblea delle presenti Politiche di Remunerazione.

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[56] 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.

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 e incentivazione.

Ai sensi dell'accordo è inoltre previsto, in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione, 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[57] 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.

[56] Una parte di tale importo, ove effettivamente riconosciuto, sarà corrisposta quale importo derivante dall'applicazione della formula predefinita di cui alle Politiche di remunerazione e incentivazione (par. 4.9.1.3).
[57] Si fa riferimento, nello specifico, alle condizioni di attivazione dei Sistemi Incentivanti (vedi paragrafo 4.5.1).

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.

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[58] 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 Delegato (UE) 2021/923 (di seguito il "Regolamento" o anche "RTS") che dà concreta attuazione ed integra quanto previsto dalla Direttiva.

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 sono individuati sia nella Direttiva che nel Regolamento e 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.

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[59].

---

[58] Per "Gruppo sub-consolidante" si intende la Sub-holding e le sue controllate.
[59] 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.

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[60];
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[61] 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.

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:

[60] 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.

[61] 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.

- 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[62], 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 Compliance Governance, Privacy e Controlli 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. <u>coloro che hanno responsabilità manageriali[63] 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[64].</u>
   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,

[62] Al momento della predisposizione delle presenti Regole, l'unico Deputy presente è il Deputy del Responsabile della Divisione IMI Corporate & Investment Banking.
[63] 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.
[64] Come definite nell'art. 30 (1) del Regolamento Delegato (UE) 2017/565.

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[65] 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)
      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)

[65] 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 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[66] 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[67] 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 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

[66] Tali Responsabili sono identificati poiché Intesa Sanpaolo è una Banca di maggiori dimensioni.
[67] Tali Responsabili sono identificati poiché Intesa Sanpaolo è una Banca di maggiori dimensioni.

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 non dipendenti 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[68];
   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[69].

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, compresa Intesa Sanpaolo, che non redigono un proprio documento di Politiche di remunerazione sono definite dalla Capogruppo Intesa Sanpaolo secondo le logiche individuate a livello di Gruppo nei paragrafi precedenti, tenuto conto della struttura organizzativa e operativa e dei dati quantitativi del Gruppo Sub-consolidante o della singola Banca, nonché del criterio quantitativo, che si applica solo a livello individuale, relativo ai soggetti che rientrano nello 0,3% del personale cui è stata attribuita la retribuzione complessiva più elevata.

[68] Si fa riferimento ai Risk Taker Apicali come definiti nel paragrafo 4.14.1

[69] 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.

Focus: Identificazione dei Risk Taker a livello di Intesa Sanpaolo Legal Entity

Dato l'elevato grado di sovrapponibilità tra i Risk Taker identificati a livello di Gruppo e di Legal Entity Intesa Sanpaolo, tutti i Risk Taker identificati a livello di Gruppo e che operano nella Legal Entity Intesa Sanpaolo, sono anche i Risk Taker di quest'ultima.

Costituiscono un'eccezione a tale regola generale i membri del personale con responsabilità manageriali sulle unità operative/aziendali rilevanti (vedi par. 4.13.4), identificate in base al contributo all'utile e ai ricavi, che vengono individuati a livello individuale sulla base del dato calcolato rispetto alla Legal Entity Intesa Sanpaolo e non rispetto al Gruppo.

Inoltre, con specifico riferimento all'identificazione dei Risk Taker ai sensi dei criteri quantitativi, si precisa che, in aggiunta ai quelli previsti a livello di Gruppo, a livello di Legal Entity Intesa Sanpaolo – come previsto dall'Articolo 6 del Regolamento Delegato (UE) 2021/923 - sono altresì identificati i membri del personale che rientrano nello 0,3%, arrotondato all'intero superiore più vicino, cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio. Infatti, tale criterio, come previsto dalla normativa di riferimento, si applica solo a livello individuale.
In conformità con il suddetto Regolamento, il personale identificato ai sensi di tale criterio 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 tramite le attività professionali svolte tenuto conto dei criteri stabiliti nell'articolo 3 del Regolamento.

Tali proposte di esclusione 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.

Sezione II – Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022

Introduzione
La Sezione II della Relazione descrive l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022, approvate dall'Assemblea degli azionisti il 29 aprile 2022, 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[70] – cd. *Implementing Technical Standards*, di seguito anche ITS –, recepiti dalla Circolare 285 del 17 dicembre 2013[71] di Banca d'Italia), sia Consob (art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato con delibera del 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche[72], in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58).

La Sezione II è articolata per temi.

La prima parte ("Informazioni generali") di carattere prettamente descrittivo:
- rappresenta 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 di Gruppo";
- offre una sintesi dell'attuazione del Sistema di Incentivazione 2022 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. i Risk Taker Apicali; gli altri Risk Taker; il Middle Management e i Professional non Risk Taker).
  A tal proposito, si precisa che una completa informativa relativa al Sistema di Incentivazione 2022 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 3E ("Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2022 basato su strumenti finanziari") dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022;
- fornisce 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, dando altresì indicazione esplicita del meccanismo di collegamento tra premio maturato e performance individuale conseguita, del rispetto del rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa nonché del *ratio* tra la componente fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale;
- offre un'analisi di *pay-for-performance* che correla l'andamento del bonus degli ultimi tre anni (i.e. 2020, 2021 e 2022) del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale con i risultati del Gruppo in termini di Utile Netto;
- dà *disclosure* circa l'andamento dei Piani di Incentivazione a lungo termine 2018-2021 che si sono conclusi nel corso del 2022, ovvero il Piano POP (Performance-based Option Plan) destinato, *inter alia*, al Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e il Piano LECOIP 2.0;
- rappresenta la variazione, con riferimento agli esercizi 2019, 2020, 2021, e 2022 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.

La seconda parte ("Informazioni qualitative e quantitative") si articola in due sotto-sezioni:

- la prima 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

[70] 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.
[71] 37° aggiornamento, Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, paragrafo 1.
[72] Si fa riferimento all'ultimo aggiornamento avvenuto con delibera n.21623 del 10 dicembre 2020.

termini di collegamento tra livelli di performance rilevati nel periodo di valutazione e livelli di remunerazione nonché di presidio dei rischi correnti e futuri;

- o 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 2022 dei Membri del Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di supervisione e gestione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i.e. Risk Taker Apicali di Gruppo) e dell'altro personale appartenente al cluster dei Risk Taker, 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.

- 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 di Gruppo).

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 2021 avvenuta il 29 aprile 2022 (voti favorevoli pari, complessivamente al 86,45% dei partecipanti).
Il Gruppo ha rinnovato il suo impegno a fornire un'informativa al pubblico chiara e *shareholder friendly* e, in una logica di miglioramento continuo e tenuto conto dei principali riscontri ricevuti dai *Proxy Advisor* e dagli Investitori, ha provveduto ad arricchire la *disclosure* relativa alla Performance Scorecard del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale prevedendo una esplicita indicazione del rispetto del rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa, una più chiara illustrazione del meccanismo di collegamento tra premio maturato e performance individuale conseguita e un'analisi della correlazione tra premio maturato e performance del Gruppo in termini di Utile Netto.

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 29 aprile 2022 e, per quanto di competenza, dal Consiglio di Amministrazione. Art. 123-ter, c. 4, lett. a) Tu

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 di Gruppo"), in coerenza con le Politiche approvate dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2022, 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 2022 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 azioni Intesa Sanpaolo collegate a obiettivi di performance, introdotta nel corso del 2022 in concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa 2022-2025, come definita dal Piano PSP – "Performance Share Plan" – approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2022;

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 2023). Art. 123-ter, c. 4, lett. a), Tu

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.

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 2022 nei paragrafi 2.6 e 4.9 della Sezione I.

Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022
Dal momento che nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022 approvate dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022 non erano state previste facoltà di deroga, si conferma che nel corso dell'esercizio 2022 **NON è stata applicata alcuna DEROGA** rispetto a quanto disciplinato nel suddetto documento.

Il Sistema di Incentivazione 2022 basato su strumenti finanziari

Il Sistema di Incentivazione 2022 basato su strumenti finanziari aveva come destinatari i Risk Taker – 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 di Gruppo") – 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"[73], nonché il Middle Management e i Professional non Risk Taker, percettori di bonus c.d. "rilevanti"[74] .

Di seguito uno schema sintetico dell'attuazione del Sistema di Incentivazione 2022.

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 2022 • 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 2022 • Raggiunti i livelli target di EVA (Economic Value Added) Economica definiti a livello di Divisione		
BONUS ALLOCATION	Sistema di Incentivazione 2022	• 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 2022, 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, R. 27

[73] 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 €

[74] Ovvero di importo superiore alla "soglia di materialità" e al 100% della retribuzione fissa.

Si precisa che la "soglia di materialità" per il Middle Management e i Professional è pari – salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali – a 80.000€, ad eccezione di coloro che operano nelle funzioni di business di Intesa Sanpaolo Wealth Management e di quelli appartenenti al Gruppo Reyl dove è fissata in 150.000€.

non sono stati applicati i meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile (cosiddette malus condition) né a livello di Gruppo né di Legal Entity; fanno eccezione tre Banche controllate del Gruppo risultate in perdita per cui le eventuali quote differite maturate nel 2022 dal personale delle stesse sono state ridotte del 50%.
Inoltre, non sono stati attivati meccanismi di claw-back.

R. 27

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
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
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

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**
   - 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.

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 2022 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 2022 rispetto al budget:

	Driver strategico	KPI	Peso %	Risultato	Risultato vs target budget[1]
Obiettivi di Gruppo	Redditività	Utile netto di Gruppo (mld)	20%	4,35	target
		PON/RWA	20%	7,27%	
	Produttività	Cost/Income	20%	50,93%	
	Costo del rischio/ sostenibilità	NPL ratio Lordo	10%	2,34%	
	% Obiettivi di Gruppo		70%	*[1] per quanto riguarda il KPI Cost/Income si fa riferimento al revised budget approvato dal Consiglio di Amministrazione del 3 febbraio 2023*	

	Driver strategico	KPI	Peso %	Driver di valutazione	Valutazione
Valutazione qualitativa	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	
	% Valutazione qualitativa		30%		
	% Totale		100%		

◆ Inferiore al target
◆ In linea con il target
◆ Superiore al target
◆ Molto superiore al target

La curva di *pay-for-performance* utilizzata per il calcolo del premio del CEO prevede un livello di punteggio:

- minimo pari a 80%, in corrispondenza del quale il premio maturabile è pari al 30% della remunerazione fissa;
- target pari a 100%, in corrispondenza del quale il premio maturabile è pari al 100% della remunerazione fissa;
- massimo (cap) pari a 120%, in corrispondenza del quale il premio maturabile è pari al 175% della remunerazione fissa, ovvero il premio massimo calcolato deducendo dal cap alla remunerazione

variabile (pari al 200% della remunerazione fissa) la quota di competenza dell'anno derivante dal Piano di Incentivazione a lungo termine PSP 2022-2025 (pari al 25% della remunerazione fissa).
In caso di punteggio pari a percentuali intermedie rispetto a quelle sopra riportate, il premio è determinato secondo una scala proporzionale.
Con riferimento al 2022, la performance complessivamente conseguita è stata pari al **120% del target** a fronte della quale il Consiglio di Amministrazione, con parere positivo del Comitato Remunerazioni, nella riunione del 28 febbraio 2023, ha riconosciuto al CEO un premio pari a **euro 4,585 milioni** che equivale al premio massimo, ovvero **175% della remunerazione fissa**.
In aggiunta, si precisa che il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione totale è pari a 64% ed il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione totale è pari al 36%.

Inoltre, si evidenzia che il CEO era altresì destinatario del Piano POP 2018-2021 che si è concluso nel corso del 2022 e per il quale, dal momento che è rimasto *under water* (vedi infra), non ha percepito alcun premio.

Infine, ai fini dell'assegnazione del bonus, sono state verificate le seguenti condizioni:

BONUS PAY-OUT

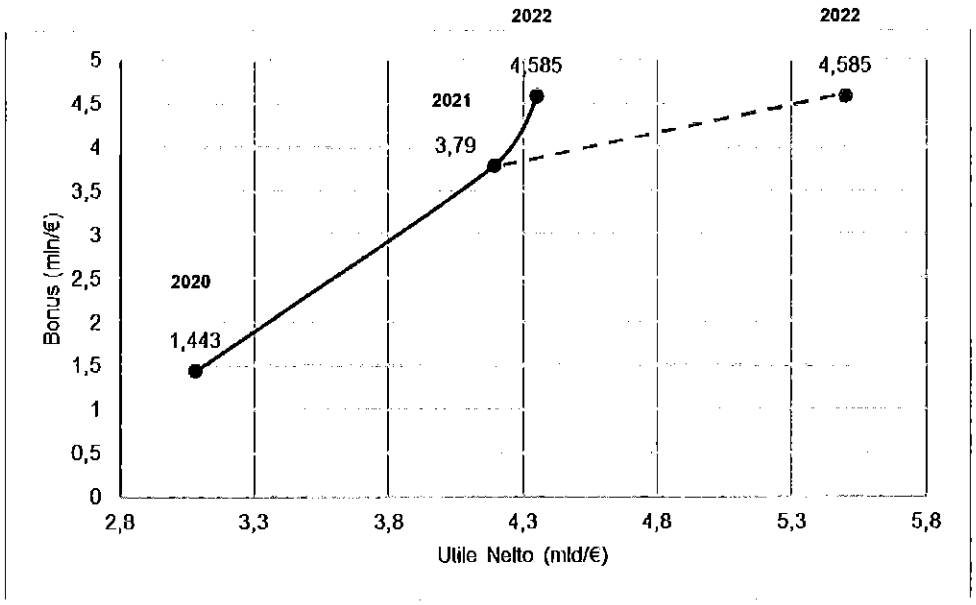
- Rispetto del Target di capitale ✓
- Q-Factor ✓
- Rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria ✓
- Assenza di compliance breach individuale ✓

Secondo lo schema di liquidazione previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione 2022, 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						
	2023	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
contanti	917			184	184	550
azioni (controvalore)		917	550	550	367	367

Analisi di pay-for-performance della remunerazione variabile del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e l'Utile Netto di Gruppo degli ultimi tre anni (2020, 2021, 2022)

A conferma dell'allineamento tra andamento della remunerazione variabile del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e i risultati del Gruppo in termini di Utile Netto e, quindi, di capacità di Intesa Sanpaolo di generare una solida redditività nonché di creare e distribuire valore a tutti gli *stakeholder*, si rappresenta di seguito l'analisi che correla le due variabili negli ultimi tre anni (i.e. 2020, 2021 e 2022).
Dal grafico si evince che esiste una correlazione positiva tra l'andamento dell'ammontare del bonus del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e i risultati economico-finanziari del Gruppo in termine di Utile Netto. Per una più corretta interpretazione dell'analisi, si ricorda che il contenuto importo del bonus 2020 rispetto agli ottimi risultati di performance raggiunti è stato conseguente alla 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. Invece, con riferimento all'ammontare del bonus 2022, si precisa che può essere correlato non solo all'Utile Netto contabile (come rappresentato in azzurro nel grafico) ma anche all'Utile Netto che non ricomprende 1,4 mld/€ di accantonamenti/rettifiche di valore collegati al *de-risking* Russia/Ucraina (come rappresentato in arancione nel grafico). In questo ultimo caso, si evidenzia che, pur essendo confermata la correlazione positiva tra l'andamento dell'ammontare del bonus del CEO e l'Utile Netto, la previsione normativa del cap alla remunerazione variabile comporta un incremento del bonus meno che proporzionale rispetto a quello dell'Utile Netto.



Piani di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2021
Nel corso del 2022 si sono conclusi i Piani di Incentivazione a lungo termine 2018-2021, ovvero:
- il Piano POP (Performance-based Option Plan), destinato al Consigliere Delegato e CEO (in qualità di Direttore Generale), ai Risk Taker Apicali di Gruppo, agli altri Risk Taker di Gruppo e ai Manager Strategici[75];
- il Piano LECOIP 2.0, piano di *retention* destinato al restante personale del perimetro Italia.

Di seguito viene data rappresentazione dell'andamento dei suddetti Piani.

Il Piano POP non si è attivato poiché all'*Exercise Day* (i.e. 10 marzo 2023) l'Opzione POP è risultata *under water* dal momento che il prezzo dell'azione pari a 2,006€ – determinato come media del prezzo dell'azione Intesa Sanpaolo nell'*Averaging Period* (11 marzo 2022 – 10 marzo 2023) – è risultato inferiore allo *strike price* pari a 2,4937€ ancorché:
- si siano verificate in ciascun anno di durata del Piano d'Impresa 2018-2021 le condizioni di attivazione (i.e. CET1 ≥ SREP, NSFR ≥ 100%, Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo e, per i Risk Taker Apicali di Gruppo, LCR ≥ 100%); e
- siano stati raggiunti al 31 dicembre 2021 gli obiettivi di performance[76] come rappresentato nella seguente tabella:

Obiettivo[77]	Target	Risultato raggiunto al 31/12/2021
NPL (Non-Performing Loans) Ratio 2021	6%	3,2%
PON/RWA (Proventi Operativi Netti / Risk Weighted Assets) 2021	6,77%	6,8%

Anche il Piano LECOIP 2.0, che prevedeva – tramite i *Certificate* aventi come sottostante l'azione ordinaria Intesa Sanpaolo – l'assegnazione di un Capitale Protetto dalla volatilità del titolo e la liquidazione al termine di un eventuale apprezzamento, calcolato su una base maggiore di azioni rispetto a quelle assegnate col Capitale Protetto, non ha registrato alcun rendimento positivo. Infatti:
- a fronte della verifica positiva, in ciascun anno di durata del Piano, dei Trigger Events (i.e. CET1 ≥ SREP e NSFR ≥ 100% con riferimento ai Manager; CET1 ≥ SREP con riferimento ai Professional), e
- successivamente alla verifica del c.d. compliance breach individuali[78]

è stato riconosciuto un importo equivalente al solo Capitale Protetto.
Il premio è stato liquidato nella generalità dei casi up front in contanti. Come previsto dal regolamento del Piano, in caso di controvalore del Capitale Protetto all'assegnazione superiore alla c.d. soglia di materialità pari a 80.000€, il premio è stato erogato per il 60% up front e per il restante 40% è stato differito a due anni (2024)[79]. In ogni caso, era facoltà del dipendente optare per il riconoscimento del premio in azioni ordinarie Intesa Sanpaolo in luogo dei contanti (il 4% dei beneficiari ha optato per la corresponsione in azioni).

[75] Si fa riferimento al personale del perimetro Italia rientrante, al momento del lancio del Piano, in uno dei suddetti cluster di popolazione. Con Manager Strategici si intendevano coloro i quali erano Executive Director non identificati come Risk Taker di Gruppo.
[76] Per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo erano previste condizioni di performance specifiche.
[77] Si precisa che al raggiungimento di ciascuna condizione di performance sarebbe maturato il 50% delle Opzioni POP.
[78] Ovvero l'assenza di provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno.
[79] Si precisa che, in ottemperanza alle richieste dell'Autorità, per i Manager delle SGR del Gruppo, la corresponsione è avvenuta per il 50% in OICR, soggetta ad almeno un anno di holding period, e per il restante 50% in cash, indipendentemente dallo schema di liquidazione (i.e. 100% up front o 60% up front e 40% differito a due anni in caso di controvalore del Certificate all'assegnazione superiore a 80.000€).

Informazioni sulla variazione annuale degli esercizi 2019, 2020, 2021 e 2022 della remunerazione e dei risultati del Gruppo

Di seguito viene rappresentata la variazione 2020 vs 2019, 2021 vs 2020 e 2022 vs 2021 della remunerazione del Consigliere Delegato e CEO[80], dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo[81] nonché dei dipendenti[82] comparata con analoga variazione del Risultato Corrente Lordo di Gruppo[83].

		Variazione 2020 vs 2019	Variazione 2021 vs 2020	Variazione 2022 vs 2021
Remunerazione Totale	Consigliere Delegato e CEO	-21,6%	65,98%	16,5%
	Componenti degli organi di amministrazione e di controllo	1,91%	8,46%	-1,2%
Remunerazione annua lorda media	Dipendenti	3,1%	4,7%	3%
Risultato Corrente Lordo di Gruppo		-23,4%	7,3%	10,6%

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. Anche con riferimento al confronto dei risultati tra il 2021 e il 2022, si conferma una robusta crescita del Risultato Corrente Lordo di Gruppo, nonostante un quadro macroeconomico non favorevole caratterizzato dallo scoppio del conflitto in Ucraina e dall'aggravarsi delle tensioni inflazionistiche, a ulteriore riprova della solidità del modello di business di Intesa Sanpaolo.

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 di eccellenti risultati di performance (117,74%) sia con riferimento ai KPI economico-finanziari sia relativamente ai KPI "ESG" e "Digitalizzazione", anche successivamente al ripristino dei livelli ordinari della remunerazione variabile[84]. Tale trend di crescita della remunerazione

[80] Per il calcolo della remunerazione totale del Consigliere Delegato e CEO si sono tenuti in considerazione i compensi fissi nonché quelli variabili di competenza 2022. 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, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonna 16 ("Opzioni di competenza dell'esercizio – fair value").

[81] 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, 2020 vs 2021 e 2021 vs 2022).

[82] 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, a pagina 244 per l'esercizio 2021 e a pagina 274 per l'esercizio 2022.

[83] 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, a pagina 39 per l'esercizio 2021 e a pagina 89 per l'esercizio 2022.

[84] Il Consiglio di Amministrazione del 3/11/2021, verificate le condizioni definite nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021, ha ripristinato, fino ai livelli previsti ordinariamente, i premi che potevano essere maturati dai Risk Taker.

totale del Consigliere Delegato e CEO si conferma anche con riferimento al confronto tra i livelli 2021 e quelli 2022, in coerenza con l'ulteriore miglioramento della performance economico-finanziaria del Gruppo in ragione della quale al Consigliere Delegato e CEO è riconosciuta una remunerazione variabile superiore a quella maturata nel 2021.
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. I compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nel 2022 permangono in sostanziale continuità con quelli 2021 dal momento che in sede di rinnovo degli organi, avvenuto nel mese di aprile, sono stati confermati i compensi fissi. La leggera flessione che si osserva nel confronto 2022 vs 2021 è da imputare al minor numero di riunioni dei Comitati Endoconsiliari e al conseguente inferiore numero di gettoni di presenza riconosciuti.

Infine, per quanto riguarda i dipendenti, nel periodo che intercorre tra il 2019 e il 2022 si evidenzia una continua 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 2021 vs il 2020 nonché il 2022 vs 2021, dipende dal continuo 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.

Erogazioni straordinarie a sostegno del reddito dei dipendenti

La capacità del Gruppo Intesa Sanpaolo di generare valore di lungo periodo per tutti gli *stakeholder* si fonda anche sul suo costante impegno in ambito ESG che nell'anno si è tradotto, tra l'altro, nel riconoscimento di un contributo economico straordinario per i dipendenti, considerati fattore chiave della sua crescita.
In particolare, nel corso del 2022, per far fronte alle difficoltà economiche dovute ai rincari di beni alimentari ed energetici aggravati dal conflitto in Ucraina, nonché le situazioni di difficoltà derivanti dall'emergenza pandemica, il Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2022 ha deliberato di erogare in via straordinaria un importo pari a 500€, a titolo di liberalità, a favore delle persone del Gruppo in Italia e all'estero. I beneficiari sono stati complessivamente 82.000 persone – ad esclusione di quelle con qualifica di dirigente o con retribuzione equivalente – per un importo totale di 48 milioni di euro.
Inoltre, a tale erogazione, si è aggiunta l'ulteriore una tantum di 500€ riconosciuta in accordo con le Organizzazione Sindacali per dare un supporto concreto per il sostenimento delle spese delle utenze domestiche per i consumi effettuati nel 2022. I destinatari sono stati complessivamente 70.000 persone che operano in Italia, esclusa la dirigenza, per un importo totale di 37 milioni di euro.
Con riferimento al perimetro Italia i complessivi 1.000€ sono stati inclusi entro il limite dei fringe benefit[85] e pertanto esenti dalla tassazione sul reddito da lavoro dipendente e relativa contribuzione previdenziale.
Inoltre, nel corso del 2022, a fronte dello scoppio del conflitto in Ucraina, sono state realizzate molteplici iniziative umanitarie a favore delle persone della controllata Pravex Bank e della popolazione ucraina.
Infine, dal momento per il 2022 in Pravex Bank non è stato attivato il sistema incentivante (viste le condizioni del Paese), è stata prevista una erogazione una tantum con finalità assistenziali e di welfare, che verrà riconosciuta nel 2023.

[85] Decreto-Legge 18 novembre 2022, n. 176 cd. Decreto Aiuti-quater, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 18 novembre 2022.

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 14 indipendenti, 1 esecutivo e 5 eletti dalla minoranza. Nel corso del 2022 tale Organo si è riunito in 11 occasioni per esaminare temi in materia di remunerazioni;
- il Comitato Remunerazioni che ha funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di compensi e sistemi di remunerazione e incentivazione supporta il Consiglio di Amministrazione in tutte le attività concernenti le remunerazioni. Il Comitato Remunerazioni 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 Vicepresidente 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 2022 il Comitato Remunerazioni si è riunito 24 volte.

Il Consiglio di Amministrazione, acquisita la relazione predisposta dal Comitato Remunerazioni, delibera in merito alle Politiche di Gruppo ai fini della successiva presentazione all'Assemblea dei soci 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 2022, il Comitato Remunerazioni si è avvalso di una primaria società di consulenza esterna nell'ambito:

- 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 (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" (le "Regole") 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 Delegato (UE) 2021/923 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.
Sulla base delle suddette Regole, il Gruppo identifica le risorse che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo (cd. Risk Taker di Gruppo) tra i quali si individuano 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.

Inoltre, sempre sulla base delle Regole, vengono identificati:
- i Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti, ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dei Gruppi controllati da Intesa Sanpaolo;
- i Risk Taker di Legal Entity (ivi inclusa la Legal Entity Intesa Sanpaolo), ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio delle singole Società del Gruppo. Si precisa che tali Risk Taker sono individuati solo nelle Legal Entity in cui l'identificazione dei Risk Taker è richiesta dalla normativa locale o di settore.

Anche all'interno dei sopra-menzionati cluster, nelle sole Banche significative[86] – ivi inclusa Intesa Sanpaolo – si distinguono i Risk Taker Apicali.

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, del merito, dell'equità, della neutralità rispetto al genere, della sostenibilità in termini di contenimento degli oneri derivanti dall'applicazione delle policy entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie nonché del 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 (a livello di Gruppo, dei Gruppi Sub-consolidanti e 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

[86] 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).

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 strumenti finanziari 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 incentivazione 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 2022, seppur redatte in sostanziale continuità con quelle 2021.

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[87] 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 Delegato (UE) 2021/923 contenente i *Regulatory Technical Standards on identified staff for remuneration purposes*, in vigore dal 14 giugno 2021[88].

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;
- 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;
- 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, 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 riconoscimento di più del 50% della remunerazione variabile in strumenti finanziari;
- sono stati rivisti i criteri di identificazione del personale più rilevante in linea con il Regolamento Delegato (UE) 2021/923, 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. È 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

[87] Approvate dall'Assemblea del 29 aprile 2022 e disponibili nel sito istituzionale del Gruppo Intesa Sanpaolo.

[88] 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.

precedente normativa, i criteri quantitativi sono stati aggiornati e semplificati ridefinendo la soglia della remunerazione per essere considerati Risk Taker[89] 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.

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 (Performance Share Plan, LECOIP 3.0 e il Piano a Lungo Termine per i Consulenti Finanziari non dipendenti), le cui caratteristiche principali sono descritte nelle Politiche 2022[90].

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 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.

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

I Sistemi Incentivanti sia di breve che di lungo periodo del personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo (di seguito anche "FAC") non prevedono 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. Con particolare riferimento al Sistema Incentivante annuale, 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: Implementazione del Programma Internal Ratings Based (IRB) regulatory roadmap per il rischio di credito; Evoluzioni Processi e Procedure Audit; ENIF – Attuazione programma 2022 di rafforzamento dei presidi di Anti Financial Crime del Gruppo; Innalzamento del livello di presidio fiscale e ulteriore riduzione dei rischi di non conformità).

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 approvati 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.

---

[89] 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.

[90] Disponibili nel sito istituzionale del Gruppo Intesa Sanpaolo.

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.

Inoltre, il Gruppo prevede che possano 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; nel 2022, previa delibera favorevole del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e tenuto conto del parere 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 CEO un accordo contenente una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto.

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:

- Condizioni di solidità patrimoniale: Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio e Coefficiente di leva finanziaria ≥ limiti "hard" previsti dal RAF di Gruppo; 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 (RCL) positivo.

Con riferimento ai soli Risk Taker Apicali, 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 di Gruppo 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 di Gruppo 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 di Gruppo 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 ed esito dell'Integrated Risk Assessment) definiti nel RAF, sia a livello di Gruppo che di Divisione.

Il bonus pool di Gruppo così definito 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 e, al fine di rafforzare il collegamento con le metriche di Pillar 2, tale quota allocata a ciascuna Divisione[91] 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.
Nella fase di definizione delle Performance Scorecard, invece, 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 meccanismi correttivi del premio maturato a fronte di un'assunzione eccessiva dei rischi che agiscono, in funzione dei rischi assunti e del segmento di popolazione di appartenenza, come demoltiplicatori del premio stesso. 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 raggiungimento di un predeterminato target di contenimento del livello dei costi operativi fissati a budget per i Risk Taker Apicali di Gruppo non di Business e i Responsabili delle Direzioni Centrali a riporto del CEO;
- mancato rispetto dei limiti previsti dal RAF di Gruppo relativi al rischio di mercato, al rischio del settore pubblico Italia e al rischio di tasso d'interesse per i Risk Taker di Gruppo di Business (incluso il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI CIB identificato come Risk Taker Apicale) e, con riferimento a uno dei rischi di mercato, anche per il Middle Management;
- mancato rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria per i Risk Taker e il Middle Management destinatari del Sistema Incentivante annuale.

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).

[91] Si precisa che questo indicatore non è declinato a livello di Legal Entity.

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[92] 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[93] 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[94].

e. Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione

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 basate su modelli specifici in funzione dell'appartenenza o meno al cluster dei Risk Taker e a seconda del title attribuito nell'ambito del Sistema di Global Banding adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo[95] e della struttura di appartenenza.

In particolare, 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[96] nelle sole Funzioni di Business, le performance scorecard 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

---

[92] Per ruoli assimilati si intendono il Dirigente Preposto, il Responsabile della struttura Governance Amministrativa e Controlli di Gruppo, il Responsabile della struttura Privacy e – fino al 25 novembre 2022 - anche il Responsabile della Direzione Centrale Tutela Aziendale di Gruppo in quanto Data Protection Officer. Infatti, a partire dal 25 novembre, il ruolo di Data Protection Officer è stato attribuito al Responsabile della Direzione Centrale Compliance Governance, Privacy e Controlli.

[93] 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%.

[94] Aggiornamento del 26 ottobre 2018 della Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia.

[95] Tale Sistema 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, per quanto qui di pertinenza, si specifica che sono identificati con il title di:

- 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.

[96] Inclusi gli Head of di alcune aree funzionali del Gruppo.

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 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 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, 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.
- 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 2022, in continuità con il precedente esercizio, 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 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".

La Performance Scorecard assegnata al Middle Management con title di Head of nelle Funzioni di Governance e di Controllo[97] prevede KPI quantitativi (non di natura economico-finanziaria) e qualitativi. In particolare, all'interno della sezione di struttura (peso 30%-50%), sono presenti 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. Nella sezione qualitativa (peso 40%-60%), invece, sono presenti indicatori manageriali connessi alle competenze del modello di leadership del Gruppo. Infine, all'interno della sezione trasversale (peso 10%), è assegnato un KPI a scelta che può essere condiviso, in alternativa, a livello di Gruppo/Area di Governo/Divisione.

In entrambi i modelli di Performance Scorecard, 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.

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 Advisor per la Struttura Commerciale di Intesa Sanpaolo Insurance Agency; Private Banking Network per la Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking – dipendenti e agenti; Advisory Private per il Team Advisory di Intesa Sanpaolo Private Banking; Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti commerciali di Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking, Sanpaolo Invest e IW SIM; Investment Management per le Filiere professionali dei gestori nell'asset management; Sales Extra Captive per la filiera commerciale dedicata al mercato non captive 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

[97] Inclusi i Responsabili che ricoprono ruoli analoghi agli Head Of.

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.

Inoltre, l'accesso al premio di eccellenza è subordinato alla fruizione, nell'anno di competenza, della formazione obbligatoria assegnata.

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 di Gruppo, si basa sul cosiddetto "ranking" per gli altri Risk Taker di Gruppo ed è collegato alla valutazione dei risultati per i restanti Risk Taker e 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 2022-2025, con riferimento 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 (complessivamente circa 3.000 persone) nell'ambito del Piano di Incentivazione a Lungo Termine PSP (Performance Share Plan) è stato assegnato il diritto di maturare un certo numero di *Performance Share* alla scadenza del Piano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione, raggiunti determinati obiettivi di performance e tenuto conto dei meccanismi di correzione basati su target di sostenibilità che agiscono come un demoltiplicatore del numero di share eventualmente maturate a termine. Invece, per quanto riguarda i Professional, nell'ambito del Piano LECOIP 3.0 sono stati assegnati Certificates emessi da JP Morgan, ovvero strumenti finanziari aventi come sottostante azioni ordinarie ISP.

Infine, per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IW SIM identificati come Risk Taker, è stato previsto uno specifico Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 anche esso basato su performance share.

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, sforamento del target di EVA economica oltre ad un certo livello di tolerance) 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[98] 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 i Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo):
  - il 50% della remunerazione variabile è differito in 5 anni se la remunerazione variabile supera il 100% della remunerazione fissa;
  - il 40% della remunerazione variabile è differito in 5 anni se di importo superiore alla soglia di materialità[99] ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa;
  - la quota in strumenti finanziari è pari al 60% nel primo caso e al 55% nel secondo.

[98] Per il triennio 2022-2024 si considera particolarmente elevata la remunerazione variabile superiore a 400.000€.

[99] 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, la soglia di materialità, oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante", è definita – salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali – in 80.000€, ad eccezione di coloro che operano nelle funzioni di business di Intesa Sanpaolo Wealth Management e quelli appartenenti al Gruppo Reyl dove è fissata in 150.000€.

- Per gli altri Risk Taker:
  - il 50% della remunerazione variabile è differito in 4 anni se di importo superiore alla soglia di materialità 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.

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.

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:

- Condizioni di solidità patrimoniale: Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio e Coefficiente di leva finanziaria ≥ limiti "hard" previsti dal RAF di Gruppo; 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 (RCL) positivo.

Con riferimento ai soli Risk Taker Apicali, 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;
- 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 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.).

In concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa 2022-2025, con riferimento 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 (complessivamente circa 3.000 persone) nell'ambito del Piano di Incentivazione a Lungo Termine PSP (Performance Share Plan) è stato assegnato il diritto di maturare un certo numero di *Performance Share* alla scadenza del Piano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione, raggiunti determinati obiettivi di performance e tenuto conto dei meccanismi di correzione basati su target di sostenibilità che agiscono come un demoltiplicatore del numero di share eventualmente maturate a termine. Invece, per quanto riguarda i Professional, nell'ambito del Piano LECOIP 3.0 sono stati assegnati Certificates emessi da JP Morgan, ovvero strumenti finanziari aventi come sottostante azioni ordinarie ISP.

Infine, per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IW SIM identificati come Risk Taker è stato previsto uno specifico Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 anche esso basato su performance share.

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 annuale 2022 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;
- per i soli Consulenti Finanziati con incarico accessorio di Area Manager appartenenti al Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking, differito in 2 anni per una quota pari al 40% corrisposta in contanti, se di importo pari o inferiore al 100% della remunerazione ricorrente.

	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)
Numero di Risk Taker				237
% Risk Taker che beneficiano della deroga				28%
Remunerazione fissa				34.058.421
Remunerazione variabile				6.708.661
di cui differita				2.424
Remunerazione complessiva				40.767.082

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 I.

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[1])

			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[1])
1	**Remunerazione fissa**	**Numero dei membri del personale più rilevante[2]**	18	1	19	809
2		**Remunerazione fissa complessiva**	5.446.320	2.720.886	19.608.015	215.236.882
3		di cui: in contanti	5.446.320	2.620.000	18.585.000	205.732.023
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[3]		100.886	1.023.015	9.504.859
9	**Remunerazione variabile**	**Numero dei membri del personale più rilevante**		1	19	714
10		**Remunerazione variabile complessiva**		4.585.000	23.855.500	141.978.347
11		di cui: in contanti		1.834.000	9.655.750	69.458.686
12		di cui: differiti		917.000	4.794.650	26.864.969
UE -13a		di cui: azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		2.751.000	13.360.950	68.751.031
UE -14a		di cui: differiti		1.834.000	8.891.950	35.753.761
UE -13b		di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti[4]				598.292
UE -14b		di cui: differiti				239.317
UE -14x		di cui: altri strumenti finanziari[5]			838.800	2.649.599
UE-14y		di cui: differiti			559.200	1.323.319
15		di cui: altre forme[6]				520.739
16		di cui: differiti				
17	**Remunerazione totale** *(2+10)*		5.446.320	7.305.886	43.463.515	357.215.229

[1] Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea

[2] si precisa che nel numero dei membri del personale più rilevante non sono incluse 19 risorse che sono cessate nel corso dell'esercizio, di cui 2 appartenenti al cluster "Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica" a seguito del rinnovo delle cariche avvenuto con l'Assemblea di Intesa Sanpaolo del 29 aprile 2022 e 17 appartenenti al cluster "Altri membri del personale più rilevante"

[3] 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

[4] quote dei bonus assegnate in Phantom Share ISP

[5] quote dei bonus assegnate in (i) OICR o phantom OICR ai Risk Taker 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 colà operanti in conformità con la normativa locale

[6] controvalore dei premi riconosciuti nell'ambito dei contest commerciali dei consulenti finanziari

Con riferimento all'andamento delle remunerazioni tra 2021 e 2022, in generale si osservano fenomeni diversi in corrispondenza dei vari cluster di segmentazione della popolazione. In particolare, relativamente:

- all'"Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica", la remunerazione fissa complessiva è in leggera flessione per l'effetto combinato delle dimissioni di un componente a febbraio 2022 che non è stato sostituito sino al rinnovo del Consiglio di aprile e del numero inferiore di gettoni di presenza riconosciuti a fronte del minor numero di incontri dei Comitati endoconsiliari effettuati nel corso dell'esercizio;
- all'"Organo di amministrazione – funzione di gestione" (i.e. Consigliere Delegato e CEO), la remunerazione fissa si è incrementata a seguito del riallineamento agli standard del Gruppo della contribuzione integrativa a carico azienda alla previdenza complementare come deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 febbraio 2022; la remunerazione variabile risulta in aumento per effetto del conseguimento nel 2022 di risultati eccezionali (vedi Focus "Sistema di Incentivazione 2022 per il Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale");
- agli "Altri membri dell'alta dirigenza", la remunerazione fissa complessiva si è incrementata per l'effetto combinato degli aumenti retributivi riconosciuti, in concomitanza del lancio del Piano d'Impresa 2022-2025, a sostegno della motivazione del Top Management nonché del riallineamento agli standard del Gruppo della contribuzione integrativa a carico azienda alla previdenza complementare in linea con le deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione il 3 febbraio 2022, pur a fronte dell'uscita dal perimetro del Responsabile della Direzione Centrale Tutela Aziendale a seguito della revisione organizzativa intervenuta nel corso del 2022; la remunerazione variabile complessiva, come osservato per il Consigliere Delegato e CEO, risulta in aumento in conseguenza dei migliori risultati raggiunti nel 2022 rispetto al 2021;
- agli "Altri membri del personale più rilevante", il confronto dei dati retributivi con l'anno precedente non risulta significativo a fronte dell'inclusione a partire dal 2022 – in aggiunta ai Risk Taker di Gruppo – di quelli appartenenti a Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea.

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[1])

		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[1])
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Numero dei membri del personale più rilevante				4
2	Importo complessivo				415.000
3	di cui remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				415.000
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio[2]				
4	Numero dei membri del personale più rilevante			6	16
5	Importo complessivo			785.000	1.929.443
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Numero dei membri del personale più rilevante				10
7	Importo complessivo[3]				3.957.915
8	di cui versati nel corso dell'esercizio[4]				2.861.205
9	di cui differiti				1.096.710
10	di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus[5]				2.337.426
11	di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				1.428.639

[1] Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea
[2] si precisa che fanno riferimento a severance assegnate nel corso degli esercizi precedenti a soggetti rientranti nel cluster dei Risk Taker, in particolare a 6 Risk Taker Apicali (i.e. Dirigenti con Responsabilità Strategiche) e 16 restanti Risk Taker
[3] si evidenzia che a una risorsa, secondo quanto previsto dalla normativa serba, è stato riconosciuto il trattamento di fine rapporto in modalità esclusivamente up front, di cui il 60% in contanti e il 40% in Azioni ISP.
[4] di cui 503.783 euro assegnati in Azioni ISP up front e sottoposti ad un anno di holding period
[5] 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 1.698.426 euro sono stati versati nel corso dell'esercizio (di cui 160.500 euro assegnati in Azioni ISP up front e sottoposti ad un anno di holding period)

Dalla tabella sopra riportata si evince che nell'esercizio 2022 sono stati riconosciuti 4 bonus di ingresso. 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. L'importo complessivamente erogato segue gli schemi di corresponsione previsti nelle Politiche vigenti all'epoca del riconoscimento. Per quanto concerne invece le severance riconosciute nel corso dell'esercizio viene registrato un andamento pressoché in linea rispetto al 2021 e sempre collegato 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[1])

		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[2]**	**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	4.853.220	1.643.380	3.209.840			-227.845	1.255.391	1.136.086
8	In contanti	2.306.290	533.280	1.773.010			8.460	268.620	
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	2.546.930	1.110.100	1.436.830			-236.305	986.771	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)	22.183.024	6.877.388	15.305.636			-556.592	5.171.604	3.917.804
14	In contanti	10.186.644	1.848.936	8.337.708			27.374	986.830	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	11.223.300	4.689.570	6.533.730			-601.209	3.847.673	3.582.242
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti finanziari[3]	773.080	338.882	434.198			17.243	337.101	335.562
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker[1])	80.373.753	31.651.084	48.722.669	29.500		-164.493	28.972.189	12.501.348
20	In contanti	46.251.184	14.479.843	31.771.341	3.850		103.538	9.500.126	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	32.104.307	16.168.718	15.935.589	25.650		-297.447	18.278.574	11.760.815
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti[4]	176.388	100.094	76.294			-4.720	48.580	72.900
23	Altri strumenti finanziari[5]	1.841.874	902.429	939.445			34.136	1.112.589	667.633
24	Altre forme[6]							32.320	
25	**Totale**	107.409.997	40.171.852	67.238.145	29.500		-948.930	35.399.184	17.555.238

[1] Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea
[2] si evidenzia che a una risorsa, secondo quanto previsto dalla normativa serba, sono state versate tutte le quote di sistemi incentivanti pregressi indipendentemente dalla data di maturazione e dai periodi di holding previsti
[3] quote dei bonus assegnate in OICR ai Risk Taker 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
[4] quote dei bonus assegnate in Phantom Share ISP
[5] quote dei bonus assegnate (i) in OICR o phantom OICR ai Risk Taker 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 colà operanti in conformità con la normativa locale
[6] 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 2021 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, nonché all'inclusione, in aggiunta ai Risk Taker di Gruppo, di quelli appartenenti a Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea.

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	48
2	tra 1.500.000 e 2.000.000	15
3	tra 2.000.000 e 2.500.000	11
4	tra 2.500.000 e 3.000.000	2
5	tra 3.000.000 e 3.500.000	
6	tra 3.500.000 e 4.000.000	4
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	
11	tra 7.000.000 e 8.000.000	1

La tabella sopra riportata rappresenta, per fasce di remunerazione, il numero di persone ricomprese tra il personale più rilevante (c.d. Risk Taker) 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 2021, 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 riconoscimento del sistema incentivante di lungo termine 2018-2021 ai Consulenti Finanziari.

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[1])

		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 [2]**	18	1	19	64	211	12	216	128	197	**847**
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	4	2	**19**
4	di cui altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker[1])				63	208	11	208	124	195	**809**
5	**Remunerazione complessiva del personale più rilevante**	5.446.320	7.305.886	12.752.206	33.746.430	85.393.820	8.790.162	100.378.893	37.225.887	135.143.552	**413.430.950**
6	di cui remunerazione variabile		4.585.000	4.585.000	16.314.501	38.029.247	4.265.847	49.900.713	6.952.580	50.370.959	**170.418.847**
7	di cui remunerazione fissa	5.446.320	2.720.886	8.167.206	17.431.929	47.364.573	4.524.315	50.478.180	30.273.307	84.772.593	**243.012.103**

[1] Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea
[2] si precisa che nel numero dei membri del personale più rilevante non sono incluse 19 risorse che sono cessate nel corso dell'esercizio, di cui 2 appartenenti al cluster "Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica" a seguito del rinnovo delle cariche avvenuto con l'Assemblea di Intesa Sanpaolo del 29 aprile 2022 e 17 appartenenti al cluster "Altri membri del personale più rilevante"

Nota bene: i dati retributivi delle Aree di Business riportati nella tabella non sono confrontabili con le informazioni riportate nell'Informativa 2021 per l'inclusione, in aggiunta ai Risk Taker di Gruppo, di quelli appartenenti a Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea.

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 (x)	Scadenza della carica (x)	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 (xx)	Partecipazione agli utili					
Gros-Pietro Gian Maria	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2022	31/12/2022	800							800		
	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	120							120		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2022	31/12/2022			27,5					27,5		
Colombo Paolo Andrea	Vicepresidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2022	31/12/2022	149,9							149,9		
	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	120							120		
	Presidente Comitato Remunerazioni	01/01/2022	31/12/2022	59		60					119		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2022	31/12/2022			27,5					27,5		
Messina Carlo	Direttore Generale	01/01/2022	31/12/2022	2.000			1.834		100,9		3.934,9	2.544,5	
	Consigliere Delegato e Chief Executive Officer	01/01/2022	31/12/2022	500							500		
	Consigliere / Consigliere Esecutivo	01/01/2022	31/12/2022	120							120		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (x)	Scadenza della carica (x)	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 (xx)	Partecipa-zione agli utili					
Ceruti Franco	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	120							120		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2022	31/12/2022			100					100		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2022	31/12/2022			60					60		
a)	INTESA SANPAOLO EXPO Institutional Contact S.r.l. - Presidente e Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	130							130		
a)	INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING S.p.A. - Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	23,6							23,6		
b)	BENEFIT CIMAROSA 1 S.p.A. - Presidente e Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	-							-		
Tagliavini Paola	Consigliere	29/04/2022	31/12/2022	81,2							81,2		
	Presidente Comitato Rischi e Sostenibilità	06/05/2022	31/12/2022	39,5		55					94,5		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	06/05/2022	31/12/2022			17,5					17,5		
a)	Eurizon Capital SGR - Consigliere	01/01/2022	12/04/2022	12,6	4,9						17,5		
a)	Eurizon Capital SA - Consigliere	01/01/2022	29/04/2022	5							5		
a)	Fideuram Asset Management - Consigliere	01/01/2022	14/04/2022	5	0,7						5,7		
Logiurato Liliana	Consigliere	29/04/2022	31/12/2022	80,7							80,7		
	Membro Comitato Remunerazioni	06/05//2022	31/12/2022			30					30		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	06/05/2022	31/12/2022			17,5					17,5		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (x)	Scadenza della carica (x)	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 (xx)	Partecipa-zione agli utili					
Nebbia Luciano	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	120							120		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2022	31/12/2022			60					60		
a)	EQUITER S.p.A. – Vicepresidente	01/01/2022	31/12/2022	35							35		
Picca Bruno	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	120							120		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2022	31/12/2022			27,5					27,5		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2022	31/12/2022			100					100		
Pomodoro Livia	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	120							120		
	Presidente Comitato Nomine	01/01/2022	31/12/2022	59		27,5					86,5		
Stefanelli Maria Alessandra	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	120							120		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/03/2022	29/04/2022			10					10		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2022	31/12/2022			32,5					32,5		
Parigi Bruno Maria	Consigliere	29/04/2022	31/12/2022	80,7							80,7		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	06/05//2022	31/12/2022			55					55		
a)	Intesa Sanpaolo Assicura Amministratore	01/01/2022	03/05/2022	6,7							6,7		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (x)	Scadenza della carica (x)	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 (xx)	Partecipa-zione agli utili					
Zamboni Daniele	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	120							120		
	Presidente Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2022	31/12/2022	59		32,5					91,5		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2022	31/12/2022			100					100		
Mazzarella Maria	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	120							120		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2022	31/12/2022			27,5					27,5		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2022	31/12/2022			32,5					32,5		
Gatti Anna	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	120							120		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2022	31/12/2022			60					60		
Mosca Fabrizio	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2022	31/12/2022	260							260		
Motta Milena Teresa	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2022	31/12/2022	260							260		
Zoppo Maria Cristina	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2022	31/12/2022	260							260		
Pisani Alberto Maria	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2022	31/12/2022	260							260		
	Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2022	31/12/2022	65							65		
Franchini Roberto	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2022	31/12/2022	260							260		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (x)	Scadenza della carica (x)	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 (xx)	Partecipa-zione agli utili					
Locatelli Rossella	Consigliere	01/01/2022	29/04/2022	39,1							39,1		
	Presidente Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2022	29/04/2022	19,6		45					64,6		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2022	29/04/2022			15					15		
Sironi Andrea	Consigliere	01/01/2022	28/02/2022	19,4							19,4		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2022	28/02/2022			20					20		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2022	28/02/2022			7,5					7,5		
Weber Guglielmo	Consigliere	01/01/2022	29/04/2022	39,1							39,1		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2022	29/04/2022			45					45		
a)	Intesa Sanpaolo Assicura Presidente CDA	04/05/2022	31/12/2022	86							86		
Vernero Paolo	Membro Effettivo Organismo di Vigilanza	01/01/2022	31/12/2022	25							25		
Cortellazzo Andrea	Presidente Organismo di Vigilanza	01/01/2022	31/12/2022	10							10		
	Membro Effettivo Organismo di Vigilanza	01/01/2022	31/12/2022	25							25		
Dalla Sega Franco	Membro effettivo Organismo di Vigilanza	01/01/2022	31/12/2022	25							25		
a)	BANCOMAT S.p.A. – Presidente	01/01/2022	31/12/2022	70							70		
Dirigenti con Responsab. Strategiche (*)	Totale compensi e gettoni di presenza attribuiti da Intesa Sanpaolo	01/01/2022	31/12/2022	17.834 c)			8.591,9		986		27.411,9 c)	10.510,7	
	Totale compensi e gettoni di presenza attribuiti da società controllate e collegate	01/01/2022	31/12/2022	835 d)			1.126,4		51		2.012,4 d)	1.331,9	

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 677.595, 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, di cui n. 19 in essere al 31 dicembre 2022.

(x) Si precisa che l'Assemblea degli Azionisti del 29/04/2022 ha nominato i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione per gli esercizi 2022/2023/2024. Il Consiglio di Amministrazione ha costituito i Comitati Interni con delibera del 6/05/2022

(xx) Gli importi indicati si riferiscono alle quote dell'incentivo assegnato, sia upfront che differite riconosciute a seguito della performance 2022 (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	2,4937 3,0755	10/03/2023 11/03/2022										4.738.432	16.466.726	0
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	2,4937 3,0755	10/03/2023 11/03/2022										21.344.890	74.176.512	0
	Totale compensi attribuiti da società controllate		11.010.370 di cui 8.550.030 opzioni ristrutturate di cui 2.460.340 opzioni originarie	2,4937 3,0755	10/03/2023 11/03/2022										2.460.340	8.550.030	0

(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 si riferiscono a n.20 Dirigenti con Responsabilità Strategica, di cui n. 19 in essere al 31 dicembre 2022.
(**) 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	122	122
		Incentivo Esercizio 2017	134.179	mag. 2023							134.176	261	261
		Incentivo Esercizio 2018	306.718	mag.2023 - mag. 2024							153.359	298	298
		Incentivo Esercizio 2019	160.142	mag.2024 - mag. 2025							85.408 [1]	166	166
		Incentivo Esercizio 2020	149.209	mag.2024 - mag. 2026							77.849 [1]	151	151
		Incentivo Esercizio 2021	649.668	mag.2024 - mag. 2027							324.833 [1]	631	631
		Piano PSP			2.031.322 (X)	2.620	Giu. 2022 - Giu. 2031	30 giugno 2022	1,78				
		Incentivo Esercizio 2022			(*)	2.751	Mag. 2023 - Mag. 2028	(*)	(*)				917
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (**) (Compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo)		Incentivo Esercizio 2016									173.844	369	369
		Incentivo Esercizio 2017	251.387	mag. 2023							379.040	763	763
		Incentivo Esercizio 2018	999.395	mag.2023 - mag. 2024							614.529	1.234	1.234
		Incentivo Esercizio 2019	713.792	mag.2024 - mag. 2025							407.694 [1]	792	792

			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
		Incentivo Esercizio 2020	674.697	mag.2024 - mag. 2026							352.019 [1]	683	683
		Incentivo Esercizio 2021	2.808.421	mag.2023 - mag. 2027							1.265.129 [1]	2.456	2.456
		Piano PSP			11.403.307 (X)	14.707,99	Giu. 2022 - Giu. 2031	30 giugno 2022	1,78				
		Incentivo Esercizio 2022			(*)	12.586,60	Mag. 2023 - Mag. 2028	(*)	(*)				4.213
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (**) (Compensi attribuiti da società controllate)		Incentivo Esercizio 2016									12.329	24	24
		Incentivo Esercizio 2017									14.272	28	28
			2.866,01 [2]	mag. 2023							2.866,02	126	126
		Incentivo Esercizio 2018									17.139	33	33
			8.199,85 [2]	mag.2023 - mag. 2024							4.099,92	114	114
		Incentivo Esercizio 2019	29.579	mag.2023 - mag. 2025							15.774 [1]	31	31
			6.299,43 [2]								3.286,66	98	98
		Incentivo Esercizio 2020	44.361	mag.2023 - mag. 2026							23.144 [1]	45	45
			4.124,64 [2]								2.356,94	73	73

			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
		Incentivo Esercizio 2021	203.471	mag.2023 - mag. 2027							101.735 [1]	198	198
			11.824,89 [2]										
		Piano PSP			1.434.330 (x)	1.850	Giu. 2022 - Giu. 2031	30 giugno 2022	1,78				
		Incentivo Esercizio 2022			(*)	1.689,60 [3]	Mag. 2023 - Mag. 2028	(*)	(*)				563 [4]

(*) I dati delle azioni assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2022 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata il 28 aprile 2023.
(**) I compensi si riferiscono a n. 20 Dirigenti con Responsabilità Strategica, di cui n. 19 in essere al 31 dicembre 2022.
(x) Il numero indicato rappresenta i diritti di Performance Shares assegnati, ciascuno dei quali attribuisce il diritto a ricevere al termine del Piano PSP n° 1 azione Intesa Sanpaolo, subordinatamente alla verifica delle condizioni di attivazione, del grado di conseguimento degli obiettivi di performance e dell'eventuale applicazione dei meccanismi di demoltiplicazione. Si precisa che tale numero è calcolato per ciascun cluster di beneficiari suddividendo il controvalore riconosciuto all'assegnazione (per il Consigliere Delegato e CEO pari al 100% della remunerazione fissa) per il prezzo di mercato all'assegnazione applicando alcuni aggiustamenti di Fair Value - sulla base di modelli di valutazione certificati nella Fair Value Policy di Gruppo - derivanti dai vincoli di inalienabilità e indisponibilità (cfr. Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria – Punto 3f all'ordine del giorno del 15 marzo 2022).

1) 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) 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).
3) di cui 839 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).
4) di cui 280 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 2016					178 1)		
		Incentivo Esercizio 2017						385	
		Incentivo Esercizio 2018						325	
		Incentivo Esercizio 2019					91	478	
		Incentivo Esercizio 2020						361	
		Incentivo Esercizio 2021					758	758	
		Incentivo Esercizio 2022	917	917	Mag. 2023/ Mag. 2028				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*) (Compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo)		Incentivo Esercizio 2016					493 1)		
		Incentivo Esercizio 2017						982	
		Incentivo Esercizio 2018					35 2)	1.160	
		Incentivo Esercizio 2019					335	2.089	
		Incentivo Esercizio 2020						1.631	
		Incentivo Esercizio 2021					3.175	3.196	
		Incentivo Esercizio 2022	4.213	4.266	Mag. 2023/ Mag. 2028				113 3)

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 2016					35 1)		
		Incentivo Esercizio 2017						144	
		Incentivo Esercizio 2018					41	98	
		Incentivo Esercizio 2019					48	250	
		Incentivo Esercizio 2020						204	
		Incentivo Esercizio 2021					467	467	
		Incentivo Esercizio 2022	563	563	Mag. 2023/ Mag. 2028				

(*) I compensi si riferiscono a n. 20 Dirigenti con Responsabilità Strategica, di cui n. 19 in essere al 31 dicembre 2022.

1) sulla quota erogata è stato calcolato un apprezzamento del 5% in linea con i tassi di mercato
2) sulla quota erogata è stato calcolato un apprezzamento del 3% in linea con i tassi di mercato
3) il compenso si riferisce al premio di fedeltà XXXV maturato dal Chief Financial Officer

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.	2.942.267 (d)	838.259 (*)		3.780.526 (e)
Ceruti Franco	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	200.000	50.000		250.000
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		60.000
Stefanelli Maria Alessandra	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	147 (a)			147 (a)
Zamboni Daniele	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	50.000	50.000		100.000
Mazzarella Maria	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	4.306 (a)	5.694		10.000 (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)

(-) 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 OPS UBI.
(d) di cui 257.861 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.A.)
(e) di cui 488.090 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.A.)

(*) (i) di cui 62.634 azioni derivanti dal Sistema Incentivante 2016, n. 134.176 azioni dal Sistema Incentivante 2017 e n. 153.359 azioni dal Sistema Incentivante 2018 quali quote differite in azioni e (ii) di cui n. 85.408 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2019, n. 77.849 azioni dal Sistema Incentivante 2020 e n. 324.833 azioni dal Sistema Incentivante 2021 sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo 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.	8.735.248 (b)	3.376.648 (***)	869.694 (****)	11.242.202 (c)
	Intesa Sanpaolo ord.	199 (a)			199 (a)

(a) azioni di pertinenza del coniuge
(b) di cui 908.278 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.A.)
(c) di cui 488.458 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.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, di cui n. 19 in essere al 31 dicembre 2022.
(***) (i) di cui 186.173 azioni derivanti dal Sistema Incentivante 2016, n. 393.312 azioni dal Sistema Incentivante 2017 e n. 631.668 azioni dal Sistema Incentivante 2018 quali quote differite in azioni e (ii) di cui n. 423.468 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2019, n. 375.163 azioni dal Sistema Incentivante 2020 e n. 1.366.864 azioni dal Sistema Incentivante 2021 sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
(****) di cui n. 88.636 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2019, n. 67.486 dal Sistema Incentivante 2020 e n. 211.915 dal Sistema Incentivante 2021 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 2022, 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 Taker Apicali e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo); effettiva erogazione degli incentivi, con particolare riferimento ai Risk Taker di 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 Taker e gli obiettivi assegnati ai Risk Taker Apicali sono stati approvati dagli Organi nel 2022, ciascuno per gli aspetti di competenza.
L'impianto è stato valutato conforme alla normativa dalla Funzione di Compliance.
Per il 2022 è stato confermato l'impianto normativo del 2021, 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 novità introdotte dal 37° aggiornamento delle Disposizioni Banca d'Italia e con le Linee Guida EBA in materia, è stato previsto un meccanismo correttivo del bonus pool allocato a livello di Divisione in funzione dello scostamento dal livello target di Economic Value Added; sono stati introdotti due demoltiplicatori del premio, uno collegato al mancato rispetto di un target di costi operativi per Risk Taker Apicali di Gruppo non di Business, Responsabili di Direzioni Centrali a diretto riporto del CEO e Responsabili delle strutture a diretto riporto dei suddetti soggetti e uno collegato al mancato rispetto dei livelli attesi di fruizione della formazione obbligatoria; è stata introdotta l'applicazione ai Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity dei medesimi schemi di corresponsione della remunerazione variabile già previsti per i Risk Taker di Gruppo; è stata introdotta la possibilità di definire accordi individuali ex ante per la definizione dei compensi da accordare in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

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, 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 Taker 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 Taker, per accertarne l'allineamento con quanto approvato dagli Organi aziendali.

Ad integrazione di quanto riportato nella Relazione sulle Remunerazioni presentata lo scorso 29 aprile 2022, come previsto, sono state verificate le successive fasi di erogazione degli incentivi per l'esercizio 2021 (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.	pagg. 15, 20, 21, 24, 33, 39, 52
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.	pagg. 11, 24
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	pagg. 15, 20, 24, 31, 33, 34, 35, 37, 39, 51, 52, 53, 57-60, 64, 74, 89, 91-93

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. pagg. 53, 57-60

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. pagg. 14, 15

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. pagg. 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;	
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;	pag. 15,
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;	pagg. 15, 76
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;	pagg. 11, 14, 20
b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.	pagg. 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.	pagg. 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. 89

Art. 123-*ter* - Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti	Riferimento pagina
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[100].	
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.	pagg. 20, 29-31, 48, 49, 63-65, 69-71, 72-73
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.	pag. 65
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. 65

[100] 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"[101]	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;	pagg. 29-31, 46, 48, 49
b. sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti; gli intermediari adottano opportuni accorgimenti per presidiare questo rischio;	pagg. 20, 29-31, 33, 48, 49, 63, 65
c. la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito:	
i. sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi[102];	pagg. 29-31, 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;	pagg. 29-31, 46, 48, 49, 63, 65
iii. sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;	pagg. 20, 24, 26-27, 29-31, 31
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.	pagg. 51 - 53
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[103].	pagg. 20, 23-24
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.	

[101] 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.
[102] 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).
[103] 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"[104]	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[105].	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.	Sez. I, par. 1

[104] 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.
[105] La funzione di compliance, tra l'altro, attesta la conformità delle politiche di remunerazione alle disposizioni del presente paragrafo.

Relazione del Consiglio di Amministrazione Punto 2 all'ordine del giorno

Remunerazioni:

b) Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione non vincolante sulla Sezione II – Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata a deliberare in senso favorevole, in linea con l'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998, sulla Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 16 marzo 2023. Si evidenzia che, ai sensi della norma richiamata, la deliberazione non è vincolante.

La Sezione II - Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022 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 2022 approvate da codesta Assemblea il 29 aprile 2022, nell'esercizio 2022, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da Intesa Sanpaolo 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 di esecuzione (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 deliberare in senso favorevole, in linea con l'art. 123-ter, comma 6, del D.lgs. 58/1998, sull'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022 come rappresentata nella Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

16 marzo 2023

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

Relazione del Consiglio di Amministrazione Punto 2 all'ordine del giorno

Remunerazioni:

c) Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito al Sistema di Incentivazione 2023 (successivamente anche "Sistema") del Gruppo Intesa Sanpaolo (successivamente anche "Gruppo"), 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"[4] sia al 100% della retribuzione fissa.

Tale Sistema prevede il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo[5] 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 armonizzata delle politiche, dei sistemi e delle prassi di remunerazione nelle banche per quanto riguarda

[1] Si intendono i Risk Taker identificati a livello di Gruppo, a livello di Gruppo Sub-consolidante e a livello di Legal Entity.
[2] 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).
[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] Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per i Manager e i Professional la soglia di materialità è di norma pari a 80.000€ (salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali). Tale soglia è innalzata a 150.000€ al fine di ridurre significativamente un potenziale fattore di svantaggio competitivo nell'*attraction* e nella *retention* delle risorse migliori in Paesi diversi dal mercato domestico del Gruppo e business caratterizzati da alta pressione competitiva (i.e. elevato costo della vita, sostenuta dinamica retributiva e alti tassi di dimissioni) sulle risorse e, laddove extra UE, da un contesto normativo meno stringente (o assente) in materia di soglia di materialità.
[5] 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.

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[6]), per un periodo non inferiore a 4 – 5 anni[7];
  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

[6] Vedi nota 3.

[7] 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.

variabile differita, sia a quella non differita (cosiddetta upfront)[8];

- 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 il Sistema di Incentivazione proposto risulta qualificabile come piano di compensi basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art.114-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

In conformità a quanto previsto dall'art. 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.

Infine, per completezza informativa, si precisa che alcune Società controllate, con la finalità di sostenere il raggiungimento di specifici obiettivi economico-patrimoniali e commerciali (sempre tenendo conto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi), adottano per specifiche categorie di personale operanti in segmenti di business ad alta redditività (i.e. i Consulenti Finanziari, i Relationship Manager delle Reti commerciali internazionali e i Private Banker della Rete Italia, tutti operanti nel Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking) propri Piani di Incentivazione annuali[9]– rappresentati nella Sezione I della *Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti* – che prevedono il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo. In particolare, le azioni sono destinate:

i. ai Consulenti Finanziari e ai Relationship Manager identificati quali Risk Taker che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità"[10],
ii. ai Consulenti Finanziari, ai Relationship Manager e ai Private Banker che maturino un importo "particolarmente elevato"[11] o un bonus di importo superiore sia alla c.d. "soglia di materialità"[12] sia al 100% della remunerazione fissa.

I suddetti Piani sono oggetto di specifica approvazione da parte degli organi sociali delle Società controllate.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari nei termini illustrati.

16 marzo 2023

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

[8] Si precisa che, in conformità alla normativa applicabile, più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari per tutti i Risk Taker Apicali del 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.

[9] *Inter alia*, il Sistema di Incentivazione 2023 del Private Banking Network appartenente alla Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking; il Sistema di Incentivazione 2023 del Relationship Manager appartenenti alle Reti commerciali internazionali del Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking (i.e. Gruppo Reyl e Intesa Sanpaolo Wealth Management); il Sistema di Incentivazione 2023 dei Consulenti Finanziari non dipendenti appartenenti alle Reti commerciali del Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking.

[10] Vedi nota 2.

[11] Vedi nota 3.

[12] Vedi nota 4.

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 2023
BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

16 marzo 2023

Premessa

Il Documento Informativo è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informativa sul Sistema di Incentivazione Annuale 2023 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 28 aprile 2023 (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 del Regolamento Delegato (UE) 923/2021 (i.e. Regulatory Technical Standards – RTS), ai percettori di un importo "particolarmente elevato" [3], nonché al Middle Management e ai Professional non Risk Taker percettori di eventuali bonus di importo superiore sia alla c.d. "soglia di materialità"[4] sia al 100% della retribuzione fissa.
Si precisa che, con riferimento al 2022, sono stati identificati 571 Risk Taker di Gruppo[5], 88 Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti[6] e 469 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;
- Responsabile della Direzione Centrale Strategic Support 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] 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).

[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] Per i Manager e i Professional la soglia di materialità è di norma pari a 80.000€ (salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali). Tale soglia è innalzata a 150.000€ al fine di ridurre significativamente un potenziale fattore di svantaggio competitivo nell'*attraction* e nella *retention* delle risorse migliori in Paesi diversi dal mercato domestico del Gruppo e business caratterizzati da alta pressione competitiva (i.e. elevato costo della vita, sostenuta dinamica retributiva e alti tassi di dimissioni) sulle risorse e, laddove extra UE, da un contesto normativo meno stringente (o assente) in materia di soglia di materialità.

[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 del personale e gli interessi degli Azionisti, consentendo inoltre la diretta partecipazione 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 28 aprile 2023 in unica convocazione, su proposta del Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2023.

In particolare, si precisa che:

- il Consiglio di Amministrazione ha approvato tale Sistema in data 16 marzo 2023 nell'ambito delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Intesa Sanpaolo, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni (che ne ha esaminato le caratteristiche e i parametri nel corso delle riunioni intervenute nel periodo tra novembre 2022 e febbraio 2023);
- il prezzo ufficiale registrato dall'azione ordinaria Intesa Sanpaolo nelle date delle riunioni del Comitato Remunerazioni è oscillato da un minimo di € 2,0162 (quotazione del 15/12/2022) a un massimo di € 2,5634 (in data 20/02/2023);
- le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2023 di Intesa Sanpaolo sono sottoposte, su proposta del Consiglio di Amministrazione, all'approvazione di codesta Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023.

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, tra l'altro, della collaborazione della Direzione Centrale Tesoreria e Finanza di Gruppo che avrà 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[8] e dei percettori di una remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato"[9] 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 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 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[10] 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 sulla 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	2024	2025	2026	2027	2028	2029
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	2024	2025	2026	2027	2028	2029
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

[8] Ivi ricomprendendo con ciò sia i Risk Taker Apicali di Gruppo sia i Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity.
[9] 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 €.
[10] Salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali, ove maggiormente stringenti rispetto a quanto previsto a livello di Gruppo.

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.

Si riporta di seguito lo schema di maturazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
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	2024	2025	2026	2027	2028	2029
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	2024	2025	2026	2027	2028
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	2024	2025	2026	2027	2028
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	2024	2025	2026	2027
CONTANTI (50%)	30%		7%	13%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	30%	13%	7%	

Al di fuori dei casi sopra descritti, la remunerazione variabile derivante dal Sistema viene interamente corrisposta cash, senza 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*). Inoltre, sulle quote di premio differite corrisposte in contanti sono calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.

Alla luce di quanto sopra, le azioni che saranno acquisite su delega assembleare, potranno essere consegnate ai beneficiari a partire dal 2025 (con riferimento alla parte upfront) e sino al 2029 (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 dall'Assemblea a maggioranza qualificata, i Risk Taker di Gruppo non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e il personale operante in specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business ad alta redditività[11] 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 di Incentivazione a Lungo Termine (i.e. Piano Performance Share[12] o LECOIP 3.0[13]).

Alla luce delle indicazioni dei regolatori, i ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e assimilati[14], nonché alla Funzione Risorse Umane di Gruppo, ancorché in parte ricompresi tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono soggetti ad un limite massimo alla remunerazione variabile, più

[11] Si vedano le Politiche di remunerazione e incentivazione incluse nella *Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.*

[12] Piano Performance Share: piano di incentivazione a lungo termine legato alle performance del Piano d'Impresa 2022-2025, basato su azioni Intesa Sanpaolo e destinato al Management del Gruppo (perimetro Italia e estero).

[13] LECOIP 3.0: piano di retention legato alla durata del Piano d'Impresa 2022-2025 e destinato ai Professional del perimetro Italia del Gruppo.

[14] Stante la natura di presidio di conformità, risultano assimilati ai Responsabili delle Funzioni di controllo anche il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e il Responsabile della struttura Governance Amministrativa e Controlli di Gruppo.

contenuto e pari, al massimo, al 33% della remunerazione fissa[15], che include, *inter alia*, il premio assegnato tramite il presente Sistema nonché la quota di competenza dell'anno rinveniente dal Piano di Incentivazione a Lungo Termine (i.e. Piano Performance Share o LECOIP 3.0).

L'attribuzione ai beneficiari degli incentivi derivanti dal Sistema è finanziata da un meccanismo strutturato di bonus pool, determinato in armonia con il criterio di simmetria tra l'entità dei premi corrisposti e l'effettiva performance realizzata. In particolare, la quota di bonus pool destinata a finanziare il Sistema è correlata all'andamento di un indicatore economico di Gruppo, rappresentato dal Risultato Corrente Lordo di Intesa Sanpaolo a livello di Bilancio Consolidato.

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. Si precisa che qualora non siano definiti specifici limiti RAF a livello di Legal Entity, si considerano come condizioni di attivazione i limiti regolamentari.
**Tale condizione di attivazione non si applica al *Middle Management* e al *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[16].

I Risk Taker Apicali sono soggetti a una ulteriore condizione di attivazione:

			Gruppo	Legal Entity
Condizione di liquidità	Liquidity Coverage Ratio (LCR) ≥	Limiti «hard» previsti dal RAF di Gruppo	☑	* ☑

*Tale condizione di attivazione si applica ai Risk Taker Apicali delle Sub-holding e Legal Entity bancarie significative

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 alla Bank Recovery and Resolution Directive (BRRD) che definiscono i livelli di CET1, NSFR e di LCR

[15] 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.

[16] 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.

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 e i Professional.

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.

Rischio	Destinatari	Limiti rilevanti e trigger event	% decurtazione premio
[illegible]	Risk Taker (RT) - inclusi gli Apicali di Gruppo - e Middle Management (MM)	Rilevazione di rischio residuo a livelli medio alti/alti (Q-factor)	max -20%
[illegible]	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%
[illegible]	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%
[illegible]	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 e mancato rispetto del piano di rientro 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-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 e mancato rispetto del piano di rientro 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-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 e mancato rispetto del piano di rientro	-20%
[illegible]	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%
[illegible]	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 e mancato rispetto del piano di rientro	-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 e mancato rispetto del piano di rientro	-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 e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
[illegible]	RT, inclusi gli Apicali di Gruppo, 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 di Gruppo

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

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

			Gruppo	Legal Entity
Condizione di solidità patrimoniale	Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio	≥ Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo	☑	☑
	Coefficiente di leva finanziaria	≥ Limite «hard» previsto dal RAF di Gruppo	☑	* ☑
	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 previsto dal RAF di Gruppo	☑	☑
Condizione di sostenibilità	Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo	> Ø	☑	☑

*Tali condizioni si applicano alle sole Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale. Si precisa che qualora non siano definiti specifici limiti RAF a livello di Legal Entity, si considerano come condizioni di attivazione i limiti regolamentari

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:

			Gruppo	Legal Entity
Condizione di liquidità	Liquidity Coverage Ratio (LCR)	≥ Limiti «hard» previsti dal RAF di Gruppo	☑	* ☑

*Tale condizione si applica ai Risk Taker Apicali delle Sub-holding e Legal Entity bancarie significative

Per questa popolazione, nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione relativa al LCR, 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 2023	**€ 0[17]- 140 mln**

[17] In caso di mancata verifica della condizioni di attivazione.

Le azioni ordinarie Intesa Sanpaolo a servizio del Sistema 2023 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 65.000.000 circa.

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.

Allegato

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

Data: 16/03/2023

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	27/04/2018	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	974.501	29/04/2022	€ 1,8932	€ 2,3335	Mar.2023 / Giu.2027
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	29/04/2022	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	28/04/2023	n.d.	n.d.	Mar.2024 / Giu.2028
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	1.558.894	28/04/2021	€ 2,3910	€ 2,2243	Mar.2022 / Giu.2026
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		28/04/2021	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	4.363.908	29/04/2022	€ 1,8932	€ 2,3335	Mar.2023 / Giu.2027
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a)		29/04/2022	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	28/04/2023	n.d.	n.d.	Mar.2024 / Giu.2028
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 (c)		28/04/2021	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	28.102.108	29/04/2022	€ 1,8932	€ 2,3335	Mar.2023 / Giu.2027
Altri Risk Takers (c)		29/04/2022	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	28/04/2023	n.d.	n.d.	Mar.2024 / Giu.2028
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" (d)		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	807.573	29/04/2022	€ 1,8932	€ 2,3335	Mar.2023 / Giu.2027
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		29/04/2022	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	28/04/2023	n.d.	n.d.	Mar.2024 / Giu.2028

(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) Si intendono i Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate
(d) I dati fanno riferimento anche alle quote residue in strumenti finanziari rivenienti 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.

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

Data: 16/03/2023

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: ☑ 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.2025 / Giu.2029
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		n.d	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2025 / Giu.2029
Altri Risk Takers (a)		n.d	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2025 / Giu.2029
Professional o manager che maturano "bonus rilevanti"		n.d	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Mar.2025 / Giu.2029

(a) Si intendono i Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate
(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 2022

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. Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dall'Assemblea tenutasi il 29 aprile 2022.
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 delle sedute consiliari e considerate 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 considerate 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 e Sostenibilità, 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 e Sostenibilità, 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 2022 si sono tenute:
- n. 25 riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- n. 45 riunioni del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Nel corso del 2022, in conformità con quanto previsto dal Regolamento del Comitato e anche in relazione alla situazione correlata al COVID-19, i componenti del Comitato hanno partecipato alle riunioni anche in collegamento da remoto. Questo non ha impattato sulle attività del Comitato, 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:
- Linee Guida per il contrasto ai fenomeni di riciclaggio, di finanziamento del terrorismo e per la gestione degli embarghi;
- Linee Guida Anticorruzione di Gruppo, nell'ambito del "Progetto Immobili che si muovono per il bene" finalizzato alla valorizzazione per finalità sociali di alcuni beni immobili della Banca non più utilizzati e/o di difficile commercializzazione;
- Linee Guida di Governance per la Volcker Rule;
- Linee Guida per la valutazione delle Poste Patrimoniali di Bilancio;
- Linee Guida di Compliance di Gruppo;

- Linee Guida di Governo Amministrativo Finanziario;
- Compliance Rulebook;
- Regole Contabili di Gruppo;
- Regole in materia di valutazione dell'Expected Credit Loss secondo il principio IFRS 9 (Impairment Policy);
- Regole di Vigilanza Prudenziale Armonizzata;
- Regole attuative del Governo Amministrativo Finanziario.

Il Comitato, anche nell'ambito delle iniziative previste per il recepimento dei profili di sostenibilità, ha esaminato la proposta di aggiornamento dei seguenti corpi normativi interni riferibili ai servizi d'investimento:

- Linee Guida per l'approvazione di nuovi prodotti, servizi e attività destinati a un determinato target di clientela;
- Strategia di trasmissione ed esecuzione degli ordini;
- Regole per la prestazione del servizio di consulenza e degli altri servizi di investimento;
- Regole in tema di offerta fuori sede e mediante tecniche di comunicazione a distanza;
- Regole per la commercializzazione dei prodotti finanziari derivati OTC su tassi di interesse, cambi, commodity, crediti e indici della Divisione IMI Corporate & Investment Banking.

Il Comitato ha esaminato, inoltre, la proposta di nuova adozione dei seguenti corpi normativi interni:
- Linee Guida per il governo del reporting regolamentare – ambito non financial reporting – mercati finanziari e monetari;
- Regole relative ai requisiti di segnalazione delle operazioni di finanziamento tramite titoli e del loro riutilizzo (Securities Financing Transaction Regulation);
- Regole in materia di rilevazione iniziale e gestione successiva del software;
- Regole in materia di obblighi di reporting verso le autorità US.

9) Pareri

In occasione del soprammenzionato rinnovo degli Organi, il Comitato ha espresso il proprio parere, come previsto dal Codice civile e dal proprio Regolamento, in merito ai compensi aggiuntivi previsti per gli esponenti ai quali il Consiglio di Amministrazione ha attribuito particolari cariche.

Il Comitato ha infine esaminato il Documento Descrittivo di Intesa Sanpaolo riferito al 2021 – ove sono indicati i presidi adottati dalla Banca 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 l'attestazione finale rilasciata da EY S.p.A. ("EY") ai sensi dello standard di certificazione ISAE 3000 Revised.

Rapporti con le Autorità di Vigilanza

Il Comitato viene puntualmente informato, anche con il supporto della Segreteria a esso dedicata, in merito alle principali comunicazioni indirizzate alla Banca da parte delle Autorità di Vigilanza italiane ed europee riferibili alle materie di propria 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 alla predisposizione e all'andamento dei Supervisory Plan conseguenti le On-site Inspection, le Thematic Review e i Deep Dive della stessa Autorità.
Il Comitato ha altresì ricevuto le previste informative e i conseguenti aggiornamenti, per quanto di propria competenza, con riferimento ai rapporti tenuti dalla Banca con le altre Autorità di Vigilanza, sia italiane – Banca d'Italia, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ("AGCM") e Consob – sia di altri Paesi UE ed extra UE.

Autovalutazione e verifica dei requisiti

Con riferimento alla composizione del Consiglio di Amministrazione 2022-2024, il Comitato ha verificato la conformità delle liste presentate dai soci, sotto il profilo formale, alle previsioni di legge e dello Statuto nonché l'assenza di collegamento tra esse. Il Comitato ha successivamente verificato in sede di nomina la sussistenza dei requisiti di professionalità, competenza, onorabilità, correttezza e indipendenza qualificata e indipendenza di giudizio, nonché del rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi e della disponibilità di tempo in capo ai propri componenti, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, dallo Statuto e dal proprio Regolamento.
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 2022, 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 l'elevato livello di compliance complessiva con le previsioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate ("Codice di Corporate Governance"), con le linee guida dell'European Banking Authority("EBA"), con quanto previsto dalla Circolare 285/2013 di Banca d'Italia e con le best practice. Al termine del processo, in data 24 febbraio 2023, il Comitato ha espresso una valutazione di adeguatezza relativamente alla propria dimensione, alla propria composizione e al proprio funzionamento.
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 24 febbraio 2023, il Comitato ha verificato il possesso 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.

Istanze

Con riferimento a una denuncia ex art. 2408 c.c. presentata da un socio in merito a una potenziale operazione straordinaria oggetto di un presunto incarico a favore di una società partecipata, il Comitato ha esaminato i fatti rappresentati constatando che gli stessi sono destituiti di qualsivoglia concreto fondamento, oltre a non presentare alcun elemento di censura. *5) Denunce*
Nel corso del 2022 non sono pervenuti esposti indirizzati dalla clientela all'Organo di controllo riconducibili all'attività della Banca. *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 alla redazione dei documenti contabili societari ("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. *1) Principi di corretta amministrazione*
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.
Il Comitato ha svolto l'attività di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni in materia di adempimenti previsti per le operazioni di maggiore 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 state 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. *1) Operazioni di maggiore rilievo*
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 per la gestione delle Operazioni con Parti Correlate di Intesa Sanpaolo, Soggetti Collegati del Gruppo e Soggetti Rilevanti ex art. 136 TUB ("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 altresì 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.
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*

3) Adeguatezza delle informazioni

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 2022 e al bilancio consolidato del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2022 (insieme "Bilancio 2022"), 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. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULLE MODALITÀ DI CONCRETA ATTUAZIONE DELLE REGOLE DI GOVERNO SOCIETARIO PREVISTE DAL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE

17) Adesione Codice di Corporate Governance

Il Comitato ha esaminato la Relazione su Governo Societario e Assetti Proprietari ("Relazione sul Governo Societario") per il 2022, poi approvata dal Consiglio in data 28 febbraio 2023, 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 2023 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 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

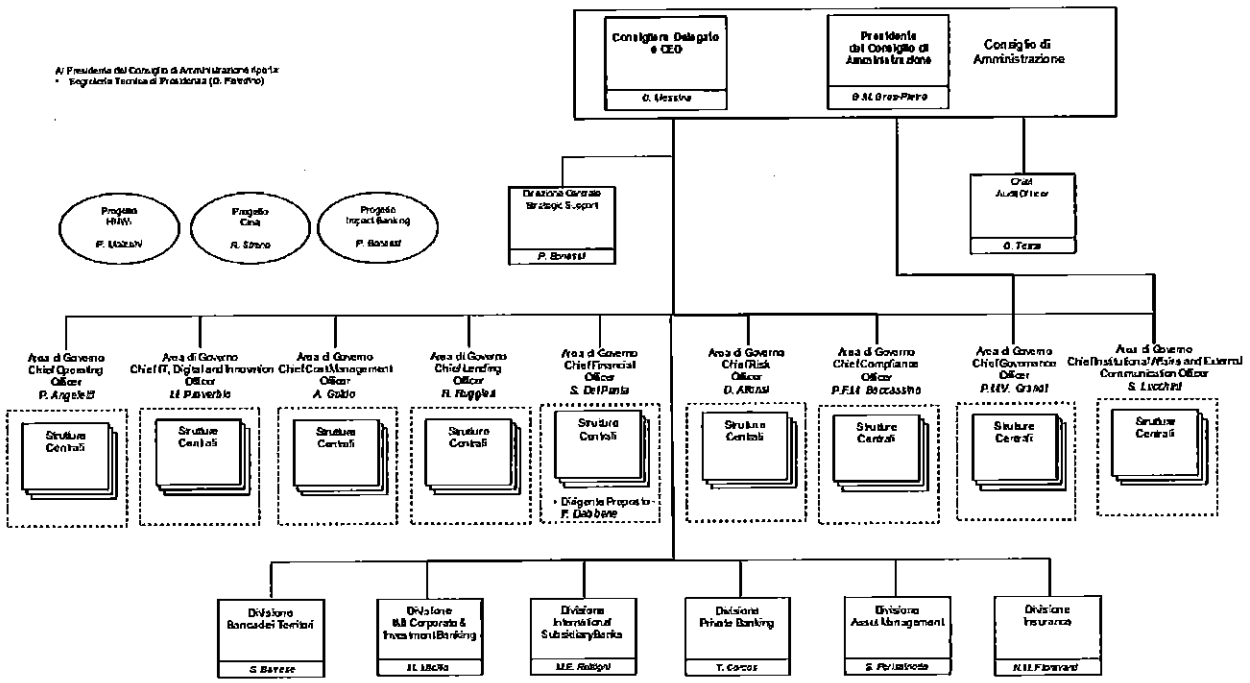
12) Struttura organizzativa

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 2022, il Comitato ha analizzato, anche su propria richiesta:

- la proposta di evoluzione del modello di Internal Audit in modo da accentrare in Capogruppo tutte le competenze di revisione interna sulle attività di Asset Management al fine di una maggior sinergia in termini metodologici, organizzativi e di strumenti;
- la struttura organizzativa dell'Area di Governo del Chief Lending Officer, verificando in particolare la presenza delle competenze necessarie a far fronte alle diverse iniziative nelle quali tale Area è impegnata;
- lo stato di avanzamento del programma di upskilling e reskilling del personale del Gruppo previsto dal Piano d'Impresa 2022-2025, con particolare riguardo alle FAC nonché il processo a supporto della realizzazione degli obiettivi di evoluzione dei dipendenti in orizzonte di Piano;
- gli aggiornamenti relativi al piano di dimensionamento delle Funzioni di Controllo di secondo livello attraverso il quale l'Area di Governo del Chief Operating Officer, anche in linea con quanto recentemente evidenziato dalla BCE, analizza - in termini sia qualitativi sia quantitativi - il fabbisogno complessivo delle Strutture delle Aree di Governo del Chief Compliance Officer e del Chief Risk Officer.

Per quanto riguarda le valutazioni svolte dal Comitato sull'adeguatezza delle FAC, si rimanda al capitolo riportato più nel seguito della presente relazione.

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 E DELL'INFORMAZIONE CONTABILE E FINANZIARIA

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 2022 dalla funzione Presidio Valutazione Poste Patrimoniali, nonché il piano delle attività per l'esercizio 2023.
Considerate le attività di governo e controllo svolte nell'esercizio 2022 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 2022, ai risultati consolidati al 31 dicembre 2022 inviati a fini segnaletici alle competenti Autorità nonché al Bilancio 2022.
Il Comitato - dopo aver ricevuto un aggiornamento semestrale al 30 giugno - ha esaminato la Relazione sull'attività di presidio del rischio fiscale svolta nel 2022 dalla Banca, così come previsto dal regime di adempimento collaborativo, e il piano delle attività previsto per il 2023. 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 ricevere aggiornamenti sulle attività svolte per la formulazione del giudizio in merito al Bilancio 2022.

16) Incontri con la Società di Revisione

Nell'ambito della propria attività di vigilanza sull'informativa contabile e societaria, anche al fine di contribuire alla valutazione sul corretto utilizzo dei principi contabili, il Comitato ha incontrato il Dirigente Preposto, le altre competenti funzioni della Banca nonché la Società di Revisione per esaminare le modalità di predisposizione della Relazione Semestrale Consolidata al 30 giugno 2022, del resoconto consolidato intermedio al 30 settembre 2022 e del Bilancio 2022.
Il Comitato ha altresì esaminato il processo di predisposizione del Pillar 3 e della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria ("DCNF") - presentata unitamente ai Principles for Responsibile Banking ("PRB") - in merito alla quale ha verificato l'osservanza delle disposizioni di cui al D. Lgs. 254/2016 e ai Global Reporting Initiative Standards nonché le modalità di gestione e organizzazione da parte della Banca delle tematiche ambientali, sociali, attinenti al personale e ai diritti umani.
Tali documenti sono stati approvati dal Consiglio del 16 marzo 2023.
Il Comitato ha altresì condotto diversi approfondimenti preliminari sugli impatti derivanti dall'introduzione dell'IFRS 17 - nuovo principio contabile per la valutazione dei contratti assicurativi, entrato in vigore il 1°

gennaio 2023 - prendendo favorevolmente atto che le implementazioni in corso stanno procedendo in linea con le tempistiche previste e tenendo in debita considerazione le indicazioni formulate dalle Autorità di Vigilanza.
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 2022 e il bilancio consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2022 sono stati approvati dal Consiglio in data 28 febbraio 2023.
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 23 marzo 2023 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 del bilancio consolidato del Gruppo Intesa Sanpaolo chiusi al 31 dicembre 2022. In particolare, la Società di Revisione ha:

16) Incontri con la Società di Revisione

- 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.

Sempre in data 23 marzo 2023 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.

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, 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 a oggetto servizi non compresi nelle precedenti tipologie Audit o Audit Related, che ai sensi del Regolamento non possono essere conferiti al Revisore Principale.

7-8) Ulteriori incarichi di revisione

Il monitoraggio garantisce inoltre che non siano conferiti al Revisore Principale gli incarichi espressamente vietati ex artt. 10 e 17, comma 3, del D. Lgs. n. 39/2010.
EY è la società di revisione cui è stato attribuito il ruolo di Revisore Unico. Ogni proposta d'incarico riguardante 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 2022 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 2022 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 2022.

(milioni di euro)

Tipologia di servizi	Intesa Sanpaolo		Società del Gruppo (*)	
	EY	Rete EY	EY	Rete EY
Servizi di attestazione (**)	2,62	-	3,93	-
Altri servizi:				
procedure di verifica concordate	0,09	-	0,41	-
dichiarazione non finanziaria	0,12	-	-	-
Totale	2,83	-	4,34	-

(*) 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.
Il Comitato ha esaminato una proposta di conferimento di incarico a EY per attività Audit Related a favore di Intesa Sanpaolo. 9) Pareri
Inoltre, sono state sottoposte al 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. In dettaglio si è reso necessario l'adeguamento in ragione dell'obbligo - per gli emittenti i cui valori mobiliari sono ammessi alla negoziazione su mercati regolamentati europei - di predisporre e mettere a disposizione del pubblico le relazioni finanziarie nel formato elettronico unico di comunicazione (ESEF). Inoltre, in applicazione della pubblicazione di ESMA circa le enforcement priorities relative ai bilanci 2022, si è reso necessario un adeguamento dell'incarico di revisione legale del Bilancio consolidato, limitatamente all'esercizio 2022, per procedure di revisione addizionali e non ricorrenti connesse all'introduzione del principio contabile IFRS 17, non prevedibili all'epoca della gara di revisione. Il Comitato ha espresso parere favorevole alle proposte di integrazione, poi approvate dal Consiglio. 9) Pareri
Infine, il Comitato ha esaminato la proposta d'integrazione dei corrispettivi previsti per l'incarico Audit Related relativo al Pillar III di Intesa Sanpaolo, in ragione dell'evoluzione normativa e delle aumentate disclosure previste per il 2022. Il Comitato ha espresso parere favorevole alla proposta d'integrazione, poi presentata al Consiglio per informativa. 9) Pareri

7. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'ADEGUATEZZA, EFFICIENZA E FUNZIONALITÀ DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

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: 13) Sistema dei controlli interni

- 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 2023, redatte ai sensi della normativa vigente; a tali relazioni, che forniscono anche 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 2022 e delle attività programmate per il 2023 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, coadiuvato dal Chief Operating 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.

Il Chief Compliance Officer ha inoltre presentato al Comitato:
- 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, lo stato di avanzamento lavori del Programma Compliance Next, approfondendo tra l'altro gli aspetti connessi al risparmio di FTE conseguente all'implementazione delle iniziative ivi previste;
- un'informativa in merito al procedimento avviato dall'AGCM nell'ambito dell'esame delle pratiche commerciali messe in atto dalla Banca.

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 2022, 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 2023. Tali relazioni includono informative di sintesi in merito all'avanzamento del piano di formazione 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:
- 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;

- la proposta d'aggiornamento dell'Anti Money Laundering e Counter-Terrorism Financing Program della filiale di Sydney, così come previsto dalla normativa australiana, in vista della sua sottoposizione per approvazione al Consiglio;
- le risultanze emerse dagli ulteriori approfondimenti effettuati su REYL & CIE SA e sulle Società italiane del Gruppo dai quali emerge l'assenza di "rischio di "risalita" in Capogruppo della responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. 231/2001 contestata alla Controllata;
- il Piano formativo in materia di Anti Financial Crime, che prevede la declinazione dei macro-obiettivi formativi per il triennio 2023/25 e la definizione del piano annuale 2023.

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 2022, il Risk Assessment e la pianificazione delle attività previste per il 2023, 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 2022.
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;
- gli esiti dell'assessment 2021-2022 condotto in merito alla diffusione della cultura del rischio e della sua percezione all'interno del Gruppo nonché le principali iniziative di rafforzamento già poste in essere nel 2022 e pianificate per l'esercizio in corso.

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 dello stesso, le principali evidenze emerse nello svolgimento delle proprie attività. In particolare, si richiamano gli esiti delle verifiche sui seguenti temi:
- criticità rilevate con riferimento alla partnership con Nexi Payments, a seguito del trasferimento del ramo d'azienda ISP avente ad oggetto l'attività di Acquiring POS. Al riguardo, nel corso dell'esercizio, il Comitato ha rilevato con favore che le azioni di rimedio completate e quelle in corso di realizzazione hanno comportato un significativo contenimento della rischiosità a suo tempo rilevata;
- ambito normativo delle Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati, dalle quali sono emerse talune aree di miglioramento per le quali sono già state esperite le necessarie azioni di rimedio;
- capacità del Gruppo di produrre la segnalazione Single Customer View, come richiesto dalle istruzioni del Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi;
- allineamento del sistema dei controlli interni di REYL & CIE SA a quello di Gruppo, come richiesto dalla BCE, prendendo atto che le iniziative previste sono in avanzata fase realizzativa;
- Internal Survey destinata a tutte le risorse dell'area del Chief Audit Officer e delle Società italiane del Gruppo volta a misurare il clima interno, come previsto dal Modello Interno del Processo di assicurazione e miglioramento della qualità;
- conformità dell'esercizio di Bail-in Dry Run condotto dal Gruppo ai requisiti definiti dal Single Resolution Board.

Il Chief Audit Officer ha altresì presentato al Comitato, anche su richiesta dello stesso:
- un aggiornamento sullo sviluppo del modello di Continuous Auditing – uno dei filoni del Piano Strategico di Audit 2022-2025 Data Driven – realizzato attraverso l'utilizzo massivo di basi dati e approcci di Machine Learning e Artificial Intelligence;
- un approfondimento sulle attività di audit svolte in ambito ICT con particolare riguardo al Cloud Computing, alla luce della recente adozione di tale tecnologia in ambito bancario europeo e italiano.

Con cadenza trimestrale, avvalendosi del TdB di Audit Sintetico, il Chief Audit Officer ha rendicontato al Comitato l'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 2022 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 condotto attività di assurance di natura obbligatoria 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 2021 nonché della quantificazione e approvazione del sistema incentivante 2022 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.

Il Comitato ha esaminato, come da propria richiesta, gli esiti della Quality Assurance Review ("QAR") effettuata da un consulente esterno indipendente sull'area del Chief Audit Officer, prendendo favorevolmente atto della valutazione di generale conformità agli standard internazionali per la Pratica professionale e al Codice Etico, che risulta essere la valutazione più elevata tra quelle previste dagli standard definiti dal Quality Assessment Manual emesso dall'Institute of Internal Auditors. Il Comitato ha inoltre esaminato gli esiti della QAR condotta dal medesimo consulente sul ruolo di indirizzo e coordinamento svolto dalla funzione di Internal Audit sulle foreign subsidiaries e sulle correlate misure attuate da tali controllate, dal quale emerge un livello di conformità in linea con quello registrato sulla Capogruppo.

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 2022, 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 2023.
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 IT Digital & Innovation Officer, per esaminare la nuova roadmap strategica per la convergenza IT delle Banche Estere;
- con il responsabile della Divisione Insurance, presenti altresì il Chief Compliance Officer e la responsabile della Direzione Legale e Contenzioso - Group General Counsel, per monitorare l'avanzamento delle azioni di rimedio relative a Intesa Sanpaolo RBM Salute. In relazione a quest'ultima e al procedimento aperto dall'AGCM nei suoi confronti e del fornitore Previmedical per presunte pratiche commerciali scorrette nell'offerta di servizi assicurativi, il Comitato ha preso atto con favore che il TAR Lazio - ritenendo fondata la censura sollevata dalla Controllata - ha accolto il ricorso proposto da Intesa Sanpaolo RBM Salute, annullando integralmente il provvedimento dell'AGCM.

Il Comitato ha infine periodicamente approfondito il Risk Assessment condotto dalle FAC sull'avanzamento delle macro-iniziative del Piano d'Impresa 2022-2025, soffermandosi sui principali aspetti oggetto di presidio nonché sulle azioni tempo per tempo individuate per la mitigazione dei correlati rischi potenziali.

Valutazione delle Funzioni Aziendali di Controllo

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.

Il Comitato, ai fini della corresponsione della componente variabile della remunerazione per il 2022, 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 2022. 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 2023, 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 2023 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 e al Dirigente Preposto. Il Comitato ha preso favorevolmente atto della previsione, anche per il 2023, di un KPI trasversale di Gruppo attinente alle tematiche ESG. 9) Pareri

8. ATTIVITÀ DI VIGILANZA SULL'ADEGUATEZZA, EFFICIENZA E FUNZIONALITÀ DEL PROCESSO DI GOVERNO E GESTIONE DEI RISCHI

Il Comitato ha vigilato: 13) Sistema dei controlli interni

- 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 2023, esaminandone gli aspetti metodologici, il processo di definizione e la coerenza con il Recovery Plan.

Il Comitato ha poi 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 al 30 giugno e al 31 dicembre 2022, unitamente al piano delle attività previste per il 2023. Il Comitato ha tra l'altro esaminato gli esiti del Data Protection Benchmark – survey condotta da una società di consulenza su diverse grandi banche europee per comparare il rispetto delle aree chiave della General Data Protection Regulation ("GDPR") – che ha posto in luce un ottimo posizionamento del Gruppo con limitate aree di miglioramento.

Il Comitato ha quindi incontrato il Chief IT, Digital & Innovation Officer, anche su propria richiesta, al fine di esaminare:

- lo stato avanzamento della Strategia Dati di Gruppo;
- le attività di Cybersecurity Strategic Intelligence messe in atto dalla Banca nonché il Group Cyber Resilience Program, finalizzato a mitigare i rischi cyber nonché i rischi in ambito business continuity derivanti dal mutato contesto geopolitico anche a seguito del conflitto russo-ucraino, focalizzandosi sulle azioni intraprese per una loro mitigazione. Il Comitato è stato in tale sede reso edotto dei presidi in atto per il monitoraggio di eventuali elementi di vulnerabilità connessi ai sistemi IT dei fornitori di servizi esternalizzati del Gruppo.

Il Comitato ha inoltre incontrato il Chief Lending Officer per approfondire:

- l'avanzamento del remediation plan avviato con riferimento alle Leveraged Transactions; gli aspetti connessi all'outsourcing di NPL; lo stato di avanzamento delle azioni previste dal nuovo Framework Settoriale nonché l'evoluzione digitale dei processi di governo e concessione del credito;
- l'informativa semestrale in merito alle rettifiche di valore operate in valutazione analitica su posizioni NPL rientranti nel perimetro di propria competenza.

Il Comitato ha proseguito per quanto di competenza, anche incontrando il Nucleo di gestione emergenza interno al Gruppo, il monitoraggio degli aspetti connessi al conflitto militare apertosi tra Russia e Ucraina, approfondendo gli impatti derivanti dalle decisioni prese a livello comunitario e internazionale nonché dall'evoluzione del contesto geopolitico.

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.

15) Disposizioni alle controllate

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 Fideuram-Intesa Sanpaolo Private Banking.

9) Pareri

Il Comitato ha altresì esaminato la proposta di aggiornamento della Relazione in materia di poteri di direzione e coordinamento nei confronti delle società di gestione del risparmio (SGR) del Gruppo, rilasciando parere favorevole in merito.

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.

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 2022 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.

14) Adeguatezza del sistema contabile

In particolare, 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.

13) Sistema dei controlli interni

È stata altresì verificata l'insussistenza di elementi di criticità tali da inficiare il processo di governo e di gestione dei rischi nonché l'assetto del sistema dei controlli interni. Il Comitato ha infatti 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.

18) Valutazioni conclusive

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 2022 accompagnato dalla Relazione sull'andamento della gestione e dalla Nota integrativa, così come deliberato dal Consiglio in data 28 febbraio 2023.

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, 23 marzo 2023

per il Comitato per il Controllo sulla Gestione

il Presidente – Alberto Maria Pisani

Relazione del Consiglio di Amministrazione Punto 3 all'ordine del giorno

Azioni proprie:

a) Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo

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.

Più precisamente, le azioni proprie saranno destinate a servire, principalmente, il Sistema di Incentivazione 2022 del Gruppo Intesa Sanpaolo, nonché, in proporzione minore, i piani di incentivazione di alcune società controllate di seguito elencati (collettivamente, i "**Piani di Incentivazione**"):

- il Sistema di Incentivazione 2022 del Private Banking Network appartenente alla Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking;
- il Sistema di Incentivazione 2022 dei Relationship Manager appartenenti alle Reti commerciali internazionali del Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking (i.e. Gruppo Reyl e Intesa Sanpaolo Wealth Management); e
- il Sistema di Incentivazione 2022 dei Consulenti Finanziari non dipendenti appartenenti alle Reti commerciali del Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking.

Inoltre, le azioni proprie saranno, in via residuale, destinate a servire eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. Severance[1]).

Si precisa ai Signori Azionisti che i suddetti Piani di Incentivazione prevedono il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, in linea con le Disposizioni di Vigilanza sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione[2] (le "**Disposizioni**"), per i Risk Taker che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità"[3], i percettori di un importo "particolarmente elevato"[4] e a coloro i quali, tra il Middle Management o i Professional non Risk Taker, maturino bonus "rilevanti"[5].
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 importi "particolarmente elevati", compensi superiori alla soglia di materialità se riconosciuti ai Risk Taker e di importi "rilevanti" se riconosciuti ai Manager e Professional non Risk Taker.
Poiché la Società allo stato attuale non ha in portafoglio un numero sufficiente di azioni proprie per assicurare l'attuazione dei Piani di Incentivazione e la corresponsione di eventuali Severance, si chiede autorizzazione all'Assemblea di Intesa Sanpaolo ai sensi degli artt. 2357 e seguenti del Codice Civile

[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] Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente modificata e integrata.
[3] In particolare, in linea con le Disposizioni, 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).
[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] Cioè di importo superiore alla "soglia di materialità" (per il Middle Management e i Professional pari di norma a € 80.000, salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali e fermo che per quelli operanti nelle funzioni di business di Intesa Sanpaolo Wealth Management e quelli appartenenti al Gruppo Reyl la soglia è fissata in 150.000€) e al 100% della retribuzione fissa.

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 33.882.090, corrispondente ad una percentuale massima del capitale sociale di Intesa Sanpaolo pari a 0,18%.

Il numero massimo di azioni sopra riportato è stato determinato dividendo l'importo stimato come necessario a servire tutti i summenzionati Piani di Incentivazione e le eventuali Severance pari a euro 85.000.000 circa per il prezzo ufficiale medio registrato dalla stessa azione nel mese precedente il 16 marzo 2023 (i.e. 14 febbraio 2023 – 15 marzo 2023), data nella quale il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo ha deliberato codesta richiesta di autorizzazione, e pari a Euro 2,5087.

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 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 10.368.870.930,08 suddiviso in n. 18.988.803.160 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[6].

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.

L'autorizzazione alla disposizione delle azioni proprie acquistate come sopra è richiesta nei limiti temporali necessari all'attuazione dei Piani di Incentivazione e alla corresponsione di eventuali Severance.

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

[6] Pari al massimo a 12 mesi.

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.

16 marzo 2023

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

Relazione del Consiglio di Amministrazione Punto 3 all'ordine del giorno

Azioni proprie:

b) 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 adottato dalla Banca con riferimento all'operatività sul mercato dei capitali.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ricorda che
- la Banca Centrale Europea in data 23 giugno 2022 aveva autorizzato Intesa Sanpaolo, per il periodo di 12 mesi a decorrere da tale data, all'acquisto di azioni proprie sino al controvalore massimo di € 30 milioni, con contestuale riduzione dei fondi propri individuali e consolidati di Intesa Sanpaolo stessa per tale ultimo importo, in coerenza con l'art. 77 del Regolamento UE 575/2013;
- l'Assemblea degli Azionisti di Intesa Sanpaolo in data 29 aprile 2022, 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. e 2357-ter c.c.;
- tale autorizzazione assembleare fu concessa 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;
- detti numero massimo complessivo di 10.000.000 azioni e controvalore massimo di € 30.000.000 esprimevano 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 2022 sono stati i seguenti:

Esercizio 2022	Quantità (n.ro azioni)	Controvalore (in euro)
Rimanenze iniziali	980.015	2.230.514
Acquisti	92.879	179.437
Vendite	808.539	1.666.566
Rimanenze finali	264.355	579.305

Viene confermato il quantitativo su cui operare in massime n. 10.000.000 azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, pari a circa lo 0,053% del numero di azioni ordinarie attualmente in essere, 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 risulta di € 10.368.870.930,08 suddiviso in n. 18.988.803.160 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, ferma restando l'ulteriore proposta di delibera all'ordine del giorno della presente Assemblea riguardante l'acquisto e la disposizione di azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo, di cui al precedente punto 3a dell'ordine del giorno.

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.

16 marzo 2023

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

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
COMPUTERSHARE SPA RAPPRESENTANTE DESIGNATO IN QUALITÀ DI SUBDELEGATO 135-NOVIES TUF IN PERSONA DI FULVIO FAVARO	0								
- PER DELEGA DI									
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E PESCIA	29.000.000		F	F	F	F	F	F	F
		29.000.000							
COMPUTERSHARE SPA RAPPRESENTANTE DESIGNATO IN QUALITÀ DI SUBDELEGATO 135-NOVIES TUF (STUDIO TREVISAN) IN PERSONA DI FULVIO FAVARO	0								
- PER DELEGA DI									
1154 - DBI-FONDS DEWDI AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	600.000		F	F	F	A	F	F	F
1199 HOME CARE EMPLOYEES PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	47.659		F	F	C	F	F	F	F
1199 SEIU GREATER NEW YORK PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	194.744		F	F	C	F	F	F	F
1199SEIU HEALTH CARE EMPLOYEES PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	1.442.446		F	F	C	F	F	F	F
1733 - ALLIANZGI-FONDS DEW-CO AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	503.070		F	F	F	A	F	F	F
1765 - ALLIANZGI-FONDS DSW-CO AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	549.790		F	F	F	A	F	F	F
1789 - ALLIANZGI-FONDS DHCO AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	338.360		F	F	F	A	F	F	F
1895 FONDS FGR	2.205.603		F	F	C	C	F	F	F
1934 GLOBAL INVESTMENT FUND LP AGENTE:JPMCBNA	642.507		F	F	C	F	F	F	F
1973 IRREVOCABLE TRUST OF CD WEYERHAEUSER	6.072		F	F	F	F	F	F	F
1975 IRREV TRUST OF C D WEYERHAEUSER	6.066		F	F	F	F	F	F	F
1998 MOODY HINMANREVOCABLETR	1.251		F	F	F	F	F	F	F
1999 VOLUNTARY EMPLOYEES BENEFICIARY ASSOCIATION OF THE NONREPRESENTED EMPLOYEES OF SOUTHERN CALIFORNIA EDISON COMPANY	377		F	F	F	F	F	F	F
270..POSTE AVENIR	29.055.729		F	F	C	C	F	C	F
3 BANKEN-GENERALI GH STOCK	131.000		F	F	F	F	F	F	F
3 BANKEN-GENERALI GL STOCK	1.079.650		F	F	F	F	F	F	F
3 BANKEN-GENERALI GNL STOCK	507.300		F	F	F	F	F	F	F
801 INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	46.306		F	F	F	F	F	F	F
A.A. - GROUPAMA - ISR	2.938.631		F	F	F	F	F	F	F
A.A. CANDRIAM DIVERSIFIE	3.199.906		F	F	C	C	F	C	F
A.A.-BNP PAM-ISR	4.957.488		F	F	A	F	F	F	F
AA NATIXIS ACTIONS MIN VAR	1.834.621		F	F	F	F	F	F	F
AA NATIXIS DIVERSIFIE	1.724.892		F	F	F	F	F	F	F
AA SSGA ACTIONS INDICE EURO	2.171.069		F	F	C	F	F	F	F
AA. ALLIANZ DIVERSIFIE	3.389.200		F	F	F	C	F	F	F
AB GLOBAL RISK ALLOCATION FUND INC	18.206		F	F	F	F	F	F	F
AB SICAV III - DYNAMIC ALL MAR	41.852		F	F	F	F	F	F	F
AB VARIABLE PRODUCTS SERIES FUND INC. - AB DYNAMIC ASSET AL LOCATION PORTFOLIO	44.401		F	F	F	F	F	F	F
AB VPSF AB GLOBAL RISK ALLOCATIONMODERATE PORTFOLIO	168.119		F	F	F	F	F	F	F
ABB PENSION FUND	25.158		F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN INVESTMENT FUNDS ICVC-ABERDEEN DIVERSIFIED INCOME FUND RICHIEDENTE:CBLDN -	16.645		F	F	F	F	F	F	F

ALLEGATO "M"

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
ABERDEEN DIV INCOME FD									
ABERDEEN INVESTMENT FUNDS UK ICVC II - ABERDEEN EUROPEAN EQUITY ENHANCED INDEX FUND RICHIEDENTE:CBLDN ABERDEEN EUR EQ ENH INDEX FD	744.774		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	894.979		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	88.141		F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN STANDARD ACS I RICHIEDENTE:NTC ABERDEEN STANDARD ACS I	2.973.012		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	3.351.076		F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN STANDARD OEIC III - ASI DYNAMIC MULTI ASSET GROWTH RICHIEDENTE:CBLDN SA STANDARD LIFE INVEST COMP	4.969		F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN STANDARD SICAV I AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	24.941		F	F	F	F	F	F	F
ABERDEEN STANDARD SICAV II RICHIEDENTE:CBLUX-ABERDEEN STANDARD SICAV II	247.166		F	F	F	F	F	F	F
ABN AMRO FUNDS	7.232.984		F	F	F	F	F	F	F
ABU DHABI PENSION FUND AGENTE:JPMCBNA	1.872.008		F	F	C	F	F	F	F
ACCIDENT COMPENSATION CORPORATION AGENTE:JPMCBNA	5.062.004		F	F	F	F	F	F	F
ACHMEA IM GLOBAL EQ FND EUR	13.457		F	F	F	C	F	F	F
ACHMEA PENSIOEN EN LEVENSVERZEKERINGEN NV	433.533		F	F	F	C	F	F	F
ACHMEA REINSURANCE CO NV	60.881		F	F	F	C	F	F	F
ACHMEA SCHADEVERZEKERINGEN NV	99.285		F	F	F	C	F	F	F
ACHMEA VARIABLE SECURITIES HEALTH FUND	273.239		F	F	F	C	F	F	F
ACLODE	18.500		F	F	F	F	F	F	F
ACM ACTIONS AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	57.946		F	F	F	F	F	F	F
ACM IARD SA AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	2.249.905		F	F	F	F	F	F	F
ACM MUT FONDS GENERAL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	4.247.321		F	F	F	F	F	F	F
ACM VIE S A CM CIC RETRAITE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	187.559		F	F	F	F	F	F	F
ACM VIE SA FONDS GENERAL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	17.308.467		F	F	F	F	F	F	F
ACM VIE SA PACTE RETRAITE EURO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	2.214.589		F	F	F	F	F	F	F
ACM VIE SA SELR EURO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	2.086.860		F	F	F	F	F	F	F
ACS 30:70 GLOBAL EQUITY TRACKER FUND RICHIEDENTE:NT BLACKROCK AUTHORISED CONTRA	449.370		F	F	F	F	F	F	F
ACTIAM BF ASIFEW AGENTE:BNPP FRANCE	61.310		F	F	F	F	F	F	F
ACTIAM DUURZAAM EUROPEES AANDELENFONDS AGENTE:BNPP FRANCE	86.603		F	F	F	F	F	F	F
ACTIAM DUURZAAM INDEX AANDELENFONDS EUROPA AGENTE:BNPP FRANCE	1.591.839		F	F	F	F	F	F	F
ACTIAM DUURZAAM INDEX AANDELENFONDS WERELD AGENTE:BNPP FRANCE	365.592		F	F	F	F	F	F	F
ACTIAM SUSTAINABLE INDEX FUND EQUITY EUROPE AGENTE:BNPP FRANCE	476.956		F	F	F	F	F	F	F
ACTINIUM AGENTE:BNPP FRANCE	6.355.353		F	F	F	A	F	F	F
ACTIONS MONDE DES SALARIES SUEZ ISR	385.799		F	F	F	F	F	F	F
ACTIUM DE INVERSIONES, SICAV S.A.	49.300		F	F	F	F	F	F	F
ADAM RICHARDS MDBNY MELLON NA AS SECUREDPARTY	5.097		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
ADP DIVERSIFIE DYNAMIQUE	47.505		F	F	F	F	F	F	F
ADVANCE PLANNING LIMITED	51.934		F	F	C	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST PRUDENTIAL GROWTH ALLOCATION PORTFOLIO	418.000		F	F	F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST T ROWE PRICE ASSET ALLOCATION	1.645.417		F	F	F	F	F	F	F
ADVISER MANAGED TRUST - DIVERSIFIED EQUITY FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	41.098		F	F	F	F	F	F	F
AEGON CUSTODY B.V RICHIEDENTE:CBLDN S/A AEGON RE MM EUROP EQ FND	199.967		F	F	F	F	F	F	F
AEGON CUSTODY B.V. RICHIEDENTE:CBLDN-AEGON CSTDY RE W EQ IND SRI F	7.130.737		F	F	F	F	F	F	F
AEIS INSTITUTIONAL FUND - AKTIEN GLOBAL AGENTE:PICTET & CIE	481.683		F	F	C	C	F	F	F
AFER ACTIONS MONDE	1.200.000		F	F	C	C	C	C	F
AFER DIVERSIFIE DURABLE	739.267		F	F	C	C	C	C	F
AFFINITY WORLD LEADERS EQUITY	96.346		F	F	F	F	F	F	F
AFTEROL	45.794		F	F	F	F	F	F	F
AGF EUROPEAN EQUITY FUND	346.062		F	F	F	F	F	F	F
AGF GLOBAL SUSTAINABLE BALANCEDCLASS	481.190		F	F	F	F	F	F	F
AGI FONDS EADS INVEST FOR LIFE AKTIENFONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	105.076		F	F	F	A	F	F	F
AGIPI ACTIONS EUROPE AGENTE:BNPP FRANCE	4.277.947		F	F	F	F	F	F	F
AGIPI MONDE DURABLE AGENTE:BNPP FRANCE	1.381.341		F	F	A	F	F	F	F
AGRICA ACTIONS OBJECTIF SCR	1.434.761		F	F	F	F	F	F	F
AGRICA EPARGNE EURO SELECTION	4.786.000		F	F	F	F	F	F	F
AGRICA TACTIQUE G	137.537		F	F	F	F	F	F	F
AHL ALPHA CORE MASTER LIMITED C/O MAPLES CORPORATE SERVICES LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	14.642		F	F	F	F	F	F	F
AHL ALPHA MASTER LIMITED C/O CITCO TRUSTEES (CAYMAN) LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	914.368		F	F	F	F	F	F	F
AHL EVOLUTION LTD SHARMAINE BERKELEY ARGONAUT LTD RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	6.403.834		F	F	F	F	F	F	F
AIB GROUP IRISH PENSION SCHEME	468.399		F	F	C	F	F	F	F
AKTIEN EUROPA - UI AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	86.709		F	F	F	F	F	F	F
ALABAMA TRUST FUND	363.370		F	F	F	F	F	F	F
ALASKA COMMON TRUST FUND	526.933		F	F	F	F	F	F	F
ALASKA PERMANENT FUND CORPORATION	845.420		F	F	C	F	F	F	F
ALASKA PERMANENT FUND CORPORATION	64.655		F	F	F	F	F	F	F
ALBERTA INVESTMENT MANAGEMENT CORPORATION	2.050.360		F	F	F	F	F	F	F
ALGEBRIS UCITS FUNDS PLC - ALGEBRIS FINANCIAL EQUITY FUND AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	2.712.464		F	F	F	F	F	F	F
ALGEBRIS UCITS FUNDS PLC - ALGEBRIS FINANCIAL INCOME FUND AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	3.427.406		F	F	F	F	F	F	F
ALLEANZA ASSICURAZIONI SPA	7.094.536		F	F	F	F	F	F	F
ALLEANZA OBBLIGAZIONARIO AGENTE:BNPP SA ITALIA	2.302.297		F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ	644.535		F	F	C	C	F	F	F
ALLIANZ ACTIONS EURO CONVICTIONS	4.000.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ AZIONI ITALIA ALL STARS LL STARS	6.800.000		F	F	F	A	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
ALLIANZ CGI SUBFONDS EQUITIES AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	38.715		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ CHOICE BEST STYLES EUROPE AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	401.729		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ DIVERSIFIE CAUMARTIN	470.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ EPARGNE ACTIONS ISR SOLIDAIRE	374.764		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ EUROPEAN PENSION INVESTMENTS	14.690.507		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ FINANZPLAN 2025	22.736		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ FINANZPLAN 2030	61.497		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ FINANZPLAN 2035	91.723		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ FINANZPLAN 2040	139.980		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ FINANZPLAN 2045	189.246		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ FINANZPLAN 2050	224.090		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS FUND	20.355.471		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	2.081.409		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ ADIVERBA	3.932.200		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZ FLEXI RENTENFONDS	1.395.760		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZGI-FONDS SFT MASTER	223.393		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZGIFONDS HPT	421.966		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ALLIANZGIFONDS INDU	46.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR ELKCOFONDS	100.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR NUERNBERGER EUROLAND A	1.503.717		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH FOR PREMIUMMANDAT KONSERVATIV	66.251		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH W/ALLIANZGI-FONDS AOKNW-AR SEGMENT OKWLCO-AKTIEN AGENTE:JPMCBNA	266.698		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH W/LIPCO III AGENTE:JPMCBNA	49.227		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH W/VBDK AGENTE:JPMCBNA	16.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ IARD MULTI-ASSETS CORE	861.728		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ ITALIA 50 SPECIAL	155.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ PV-WS RCM SYSPRO VALUE EUROPE AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	343.848		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ STIFTUNGSFONDS NACHHALTIGKEIT	131.809		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ SUISSE - STRATEGY FUND	60.373		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZ VALEURS DURABLES	7.000.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI FONDS OB PENSION AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	118.868		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI H AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	215.347		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI S AKTIEN AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	544.161		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-E AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	560.620		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS AFE SEGMENT AFE-AA3 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	114.408		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS APNIESA SEGMENT APNIESA-COFO AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	381.690		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS APNIESA SEGMENT APNIESA-NAPO AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	153.140		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS AVP AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	11.263		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS BREMEN AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	111.451		F	F	F	A	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
ALLIANZGI-FONDS DIN AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	25.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS DPF DILLINGER PENSIONSFONDS MF AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	143.946		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS DSPT AGENTE:JPMCBNA	190.098		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS DUNHILL AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	50.380		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS ELK AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	298.741		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS GANO 2 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	125.307		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS GANO AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	15.582		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS GDP AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	100.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS GRILLPARZER AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	250.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS MAF5 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	58.700		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PF1 SEGMENT PF1-AA2-E_EUA AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	1.574.475		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PF1 SEGMENT PF1-GM1-G_MA AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	80.556		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS PFD AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	16.822		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS RANW II SEGMENT RANW II SK AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	4.500.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS REINVEST AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	12.193		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS SHL AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	13.500		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS SIV AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	22.760		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS SVKK AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	2.067		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS TOSCA AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	154.199		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS TSF AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	135.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS UGF AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	100.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS VSBW AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	296.894		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS WERT AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	27.000		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-H SEGMENT CMH AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	863.304		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-H SEGMENT EFK AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	272.010		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-SUBFONDS HNE AKTIEN A AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	3.217.140		F	F	F	A	F	F	F
ALLIANZGI-SUBFONDS TOB -NEU- AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	30.466		F	F	F	A	F	F	F
ALLOCATION ACTIONS SATELLITE	85.333		F	F	F	F	F	F	F
ALLOCATION INVEST EQUITY SATELLITE	717.918		F	F	F	F	F	F	F
ALM ACTIONS EURO AGENTE:BNPP FRANCE	3.950.108		F	F	F	C	F	F	F
ALM ACTIONS ZONE EURO ISR AGENTE:BNPP FRANCE	13.685.627		F	F	F	C	F	F	F
ALMEGLIO - FONDO PENSIONE APERTO ALLEANZA A CONTRIBUZIONE DEFINITA	40.347		F	F	F	F	F	F	F
ALPHA PLUS PORTFOLIOS L L C D E SHAW ALL	4.763		F	F	F	F	F	F	F
ALPS INTERNATIONAL SECTOR DIVIDEND DOGS ETF	1.507.972		F	F	F	F	F	F	F
ALTE LEIPZIGER TRUST INVESTMENT	771.482		F	F	F	F	F	F	F
ALTE LEIPZIGER TRUST INVESTMENT GMBH	484.243		F	F	F	F	F	F	F
ALUMBRA INNOVATIONS FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	11.573		F	F	F	F	F	F	F
ALW 2010 FAMILY TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	904.604		F	F	F	F	F	F	F
ALZ AIR FRANCE POCHE ACT EUR	282.469		F	F	F	A	F	F	F
AMERICAN CENTURY ETF TR-AMERICAN CENT QUALITY DIVERSIFIED INTL ETF	103.013		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
AMERICAN CENTURY ETF TRUST-AVANTIS INTERNATIONAL EQUITY ETF	1.587.022		F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN CENTURY ETF TRUST-AVANTIS INTERNATIONAL EQUITY FUND	143.744		F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN CENTURY ETF TRUST-AVANTIS INTERNATIONAL LARGE CAPVALUE ETF	330.855		F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN CENTURY ETF TRUST-AVANTIS RESPONSIBLE INTERNATIONAL EQUITY ETF	78.792		F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN CENTURY INVESTMENT MANAGEMENT INC	4.016		F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN CENTURY WORLD MUTUAL FUNDS INC INTERNATIONAL VALUE FUND	7.701.162		F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN ELECTRIC POWER MASTER RETIREMENT TRUST	290.426		F	F	C	F	F	F	F
AMERICAN ELECTRIC POWER SYSTEM RETIREE MEDICAL TRUST FOR CE S	96.711		F	F	C	F	F	F	F
AMERICAN FUNDS INSURANCE SERIESINTL GROWTH AND INCOME FUND	78.623		F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN HEART ASSOCIATION, INC. AGENTE:BNPP LONDON	51.006		F	F	F	F	F	F	F
AMERICAN MEDICAL ASSOCIATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	764.008		F	F	F	F	F	F	F
AMORA MAILLE DIVERSIFIE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	10.212		F	F	F	F	F	F	F
AMP INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	1.627.786		F	F	C	F	F	F	F
AMP INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND HEDGED AGENTE:BNPP SIDNEY	113.692		F	F	C	F	F	F	F
AMP LIFE INTERNATIONAL EQUITIES FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	228.043		F	F	F	F	F	F	F
AMP WHOLESALE GLOBAL EQUITIES FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	1.548.284		F	F	F	F	F	F	F
AMPLI ACTIONS EUROPE AGENTE:BNPP FRANCE	116.961		F	F	C	C	C	F	F
AMPLI MUTUELLE AGENTE:BNPP FRANCE	145.000		F	F	C	C	C	F	F
AMSELECT - AMUNDI EUROPE EQUITY VALUE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	2.185.016		F	F	A	F	F	F	F
AMSELECT - SYCOMORE EURO EQUITY GROWTH AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	864.019		F	F	A	F	F	F	F
AMUNDI ACCUMULAZIONE ITALIA PIR 2023	554.000		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ACTIONS EURO ISR	974.674		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ACTIONS EUROPE ISR	40.685		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI AMBITION NET ZERO CARBONE	150.800		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI AUSTRIA	5.067.616		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI CPR BANCA MARCH IMPACT	133.832		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI DIVIDENDO ITALIA	3.995.000		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EQUILIBRE GLOBAL SOLIDAIRE	190.182		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EQUITY EURO CONSERVATIV	1.168.489		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ESG GLOBAL LOW CARBON FUND	72.713		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF ICAV - AMUNDI S&P 500 EQUAL WEIGHT ESG LEADERS UCITS ETF AGENTE:HSBC BANK PLC	232.350		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF ICAV AGENTE:HSBC BANK PLC	38.770		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF PEA MSCI EMERGING ASIA UCITS ETF	14.793.439		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF PEA MSCI EMERGING MARKETS UCITS ETF	4.100.000		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI ETF PEA S P 500 UCITS E	11.500.000		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EURO EQUITY ESR	7.900.770		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EURO ISTOXX CLIMATE PARIS ALIGNED PAB	301.768		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI EURO STOXX 50	8.754.398		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FTSE MIB	2.646.318		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS - EUROPEAN EQUITY RISK PARITY	25.992		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
AMUNDI FUNDS DYNAMIC MULTI FACTORS EURO	756.402		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS DYNAMIC MULTI FACTORS GLOBAL EQUITY - EUROPE	19.090		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS EQUITY EURO RISK PARITY	215.683		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS EUROPEAN EQUITY VALUE	34.984.056		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS GLOBAL PERSPECTIVES	35.468		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI FUNDS PIONEER INCOME OPPORTUNITIES	1.944.660		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX EQUITY GLOBAL MULTI SMART ALLOCATION SCIENTIFIC BETA	7.444		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX MSCI EMU SRI	3.200.324		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX MSCI EUROPE	6.024.409		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX MSCI EUROPE SRI	26.986.939		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX MSCI WORLD	1.562.087		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX MSCI WORLD SRI	5.323.042		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX SOLUTIONS - AMUNDI PRIME EUROPE	83.332		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI INDEX SOLUTIONS - AMUNDI PRIME GLOBAL	218.517		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI IPSA ACTIONS	118.120		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI LABEL DYNAMIQUE ESR	631.360		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI LABEL EQUILIBRE ESR	664.057		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI LABEL PRUDENCE ESR	198.371		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI ACWI SRI PAB UCITS ETF AGENTE:HSBC BANK PLC	41.367		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EMU ESG LEADERS SELECT	15.259.205		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EMU ESG UNIVERSAL SELECT	201.497		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EUROPE	2.832.397		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EUROPE CLIMATE PARIS ALIGNED PAB	11.633		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EUROPE CLIMATE TRANSIT CTB	79.480		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EUROPE ESG LEADERS SELECT	280.889		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EUROPE ESG UNIVERSAL SELECT	17.023		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EUROPE EX SWITZERLAND	1.300.260		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI EUROPE EX UK	13.464		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI USA UCITS ETF	17.200.000		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI WORLD	17.220.833		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI WORLD CLIMATE PARIS ALIG PAB	145.530		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI WORLD CLIMATE PARIS ALIGNED PAB UMWELTZEICHEN UCITS ETF DR	42.209		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI WORLD CLIMATE TRANSITION CTB	596.081		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI WORLD ESG LEADERS SELECT	387.363		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI MSCI WORLD ESG UNIVERSAL SELECT	14.423		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI PATRIMOINE	1.121.232		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI PATRIMOINE PEA	4.070.481		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI PRIME EUROZONE	333.652		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI PULSACTIONS	3.533.821		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI RENDEMENT PLUS	188.675		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
AMUNDI RESA ACTIONS EUROPE	17.834		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI S&P 500	38.500.000		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI SGR SPA / AMUNDI RISPARMIO ITALIA	2.546.476		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI SGR SPA / AMUNDI SVILUPPO ITALIA	4.575.000		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI SIF GLOBAL ETHICAL EQUITIES	7.944		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STOXX EUROPE 600	1.125.685		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STRATEGIES ACTIONS EURO CORE +	1.025.914		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STRATEGIES ACTIONS EURO OPTIM DIV HR	170.454		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STRATEGIES ACTIONS EUROPE CORE +	306.793		F	F	F	F	F	F	F
AMUNDI STRATEGIES ACTIONS EUROPE RISK PARITY	2.271		F	F	F	F	F	F	F
ANDROS	104.306		F	F	F	F	F	F	F
ANZ PRIVATE GLOBAL EQUITIES TRUST AGENTE:JPMCBNA	47.946		F	F	F	F	F	F	F
AON HEWITT COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	1.642.800		F	F	F	F	F	F	F
AP ACTIONS 1 EURO	681.481		F	F	F	F	F	F	F
API RETRAITE DIVERSIFIE	447.660		F	F	C	C	C	C	F
APICIL ACTIONS EURO	98.623		F	F	C	C	C	C	F
APOSTLE PEOPLE AND PLANET DIVERSIFIED FUND	68.225		F	F	F	F	F	F	F
APSA-SRI ABSOL RETURN MULTI-ASSETS N1	32.782		F	F	F	F	F	F	F
APSA-SRI ABSOL RETURN MULTI-ASSETS N2	4.072		F	F	F	F	F	F	F
APV	16.510		F	F	F	F	F	F	F
AQR EQUITY MARKET NEUTRAL GLOBAL VALUE FUND L.P. RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	115.719		F	F	F	F	F	F	F
AQR FUNDS - AQR INTERNATIONAL MOMENTUM STYLE FUND AGENTE:JPMCBNA	383.059		F	F	F	F	F	F	F
AQR FUNDS AQR ALTERNATIVE RISKPREMIA FUND	78.396		F	F	F	F	F	F	F
AQR FUNDS AQR STYLE PREMIA ALTERNATIVE LV FUND	27.777		F	F	F	F	F	F	F
AQR INNOVATION FUND L P AQR INNOVATION F	104		F	F	F	F	F	F	F
AQUARIUS INTERNATIONAL FUND AGENTE:BNPP LONDON	14.336		F	F	F	F	F	F	F
ARC ACTIONS RENDEMENT AGENTE:BNPP FRANCE	100.000		F	F	F	F	F	F	C
ARCA AZIONI ITALIA AGENTE:BNPP SA ITALIA	14.033.048		F	F	F	F	F	F	F
ARCA ECONOMIA REALE BILANCIATO ITALIA 15 AGENTE:BNPP SA ITALIA	12.644		F	F	F	F	F	F	F
ARCA ECONOMIA REALE BILANCIATO ITALIA 30 AGENTE:BNPP SA ITALIA	699.529		F	F	F	F	F	F	F
ARCA ECONOMIA REALE BILANCIATO ITALIA 55 AGENTE:BNPP SA ITALIA	1.329.700		F	F	F	F	F	F	F
ARCHITAS MULTIMANAGER GLOBAL FUNDS UNIT TRUST	479.509		F	F	F	F	F	F	F
AREVES INC AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	18.374		F	F	F	F	F	F	F
ARIA CO PTY LTD AS TRUSTEE FOR COMBINED INVESTMENTS FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT LENDING	8.821.475		F	F	F	F	F	F	F
ARIZONA PSPRS TRUST	2.130.245		F	F	C	F	F	F	F
ARIZONA STATE RETIREMENT SYSTEM	3.692.424		F	F	F	F	F	F	F
ARIZONA STATE RETIREMENT SYSTEM	813.152		F	F	C	F	F	F	F
ARKWRIGHT, LLC	39.804		F	F	C	F	F	F	F
ARR INT EX US ALPHA EXTENSION TRUST FUND	656.166		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
ARRCO QUANT 1 AGENTE:BNPP FRANCE	1.614.247		F	F	F	C	F	F	F
ARRCO QUANT 2	321.865		F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET (CANADA) GLOBAL ALL-COUNTRY FUND I	195.610		F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET CAPITAL GLOBAL ALL COUNTRY ALPHA EXTENSION FUND LIMI	4.446.766		F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET CAPITAL GLOBAL ALL COUNTRY ALPHA EXTENSION FUND. RICHIEDENTE:CITIGROUP GLOBAL MARKETS SA PRIME FINANCE CLIENT SAFEKEEPING	25.661		F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	1.170.711		F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET EAFE ALPHA EXTENSION TRUST FUND	186.795		F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	683.167		F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET INTERNATIONAL EQUITY EAFE ALPHA EXTENSION CIT	498.753		F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET US GROUP TRUST	1.505.820		F	F	F	F	F	F	F
ARROWSTREET US GROUP TRUST-ARROWSTREET INTERNATIONAL EQUITY- RICHIEDENTE:CITIGROUP GLOBAL MARKETS SA PRIME FINANCE CLIENT SAFEKEEPING	43.972		F	F	F	F	F	F	F
ARTEMIS FUNDS (LUX) RICHIEDENTE:NT GS1 LUDU UCITS TREATY/NON T	98.734		F	F	F	F	F	F	F
ARTEMIS GLOBAL INCOME FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS TREATY/NON TREAT TAX	6.473.106		F	F	F	F	F	F	F
ARTEMIS MONTHLY DISTRIBUTION FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS TREATY/NON TREAT TAX	2.441.402		F	F	F	F	F	F	F
ARTEMIS SMARTGARP GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS TREATY/NON TREAT TAX	776.432		F	F	F	F	F	F	F
ARTEMIS SMARTGARP PARIS-ALIGNED GLOBAL EQUITY RICHIEDENTE:NT0 UKAI TREATY/NON TREATY TAX CL	31.365		F	F	F	F	F	F	F
ARTISAN INTERNATIONAL FUND AGENTE:JPMCBNA	15.684.348		F	F	F	F	F	F	F
ARTISAN INTERNATIONAL GROWTH TRUST AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	3.235.907		F	F	F	F	F	F	F
ARVEST FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	6.649		F	F	F	F	F	F	F
ASCENSION ALPHA FUND LLC. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	212.444		F	F	F	F	F	F	F
ASI - PROGETTO AZIONE SOCIALE	350.150		F	F	F	F	F	F	F
ASIAN DEVELOPMENT BANK	241.816		F	F	C	F	F	F	F
ASIAN DEVELOPMENT BANK	246.415		F	F	F	F	F	F	F
ASR LEVENSVERZEKERING NV	604.136		F	F	F	F	F	F	F
ASSET MANAGEMENT EXCHANGE UCITS CCF RICHIEDENTE:NT ASSET MNGT EXCHANGE UCITS C	435.883		F	F	F	C	F	F	F
ASSET MANAGEMENT EXCHANGE UCITS CCF RICHIEDENTE:NT ASSET MNGT EXCHANGE UCITS C	533.842		F	F	F	F	F	F	F
ASSICURAZIONI GENERALI SPA AGENTE:BNPP SA ITALIA	14.484		F	F	F	F	F	F	F
ASSOCIATED BRITISH FOODS PENSION SCHEME	250.795		F	F	F	F	F	F	F
ASSURDIX	1.677.671		F	F	F	F	F	F	F
AST ACADEMIC STRATEGIES ASSET ALLOCATION PORTFOLIO	106.539		F	F	F	F	F	F	F
ASTRAZENECA FONDS N2 DYNAMIQUE	45.901		F	F	F	F	F	F	F
AT AND T SAVINGS GROUP INVESTMENT TRUST	141.065		F	F	F	F	F	F	F
ATCP-UI-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	59.599		F	F	F	F	F	F	F
ATLAS DIVERSIFIED MASTER FUND LIMITED RICHIEDENTE:CITIGROUP GLOBAL MARKETS SA PRIME FINANCE CLIENT SAFEKEEPING	8.433.355		F	F	F	F	F	F	F
ATLAS DIVERSIFIED MASTER FUND LTD. C/O MAPLES CORPORATE SERVICES LIMITED RICHIEDENTE:UBS AG-LONDON BRANCH SA AG LDN CLIENT IPB CLIENT AC	571.611		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
AURION GLOBAL EQUITY FUND	59.844		F	F	F	F	F	F	F
AUROFONDO EQUILIBRADO AGENTE:BNPP SA ESPANA	238.792		F	F	F	F	F	F	C
AUSTRALIAN CAPITAL TERRITORY RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	551.238		F	F	F	F	F	F	F
AUSTRALIAN ETHICAL INVESTMENT LTD RICHIEDENTE:CBNY-EIISFP NAB ACF AUST ETH I	2.818.438		F	F	F	F	F	F	F
AUSTRALIAN RETIREMENT TRUST	15.125.968		F	F	F	F	F	F	F
AUSTRALIANSUPER AGENTE:JPMCBNA	453.115		F	F	F	F	F	F	F
AUTORIDADE MONETARIA DE MACAU	887.923		F	F	F	F	F	F	F
AVADIS FUND-AKTIEN WELT AST 2 AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	303.956		F	F	F	F	F	F	F
AVADIS FUND-AKTIEN WELT ESG AST 2 AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	206.812		F	F	F	F	F	F	F
AVALON PORTFOLIO II LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	17.996		F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI DISTRIBUTION LIFE FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	658.246		F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI EUROPE EQUITY EX UK FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	17.265.931		F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI GLOBAL EQUITY ALPHA FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	1.116.525		F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS FUNDS ACS - AI GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	4.122.704		F	F	F	F	F	F	F
AVIVA INVESTORS INVESTMENT FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS INTERNATIONAL INDEX TRACKING FUND AGENTE:JPMCBNA	246.275		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI 30:70 GLOBAL EQUITY (CURRENCY HEDGED) INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	131.408		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI 50:50 GLOBAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	1.753.215		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI 60:40 GLOBAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	505.849		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI CONTINENTAL EUROPEAN EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	2.979.055		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI DEVELOPED EUROPEAN EX UK EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	3.243.041		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA INVESTORS PASSIVE FUNDS ACS - AI DEVELOPED WORLD EX UK EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	713.870		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND I AGENTE:JPMCBNA	3.011		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND II AGENTE:JPMCBNA	18.771		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND III AGENTE:JPMCBNA	32.202		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND IV AGENTE:JPMCBNA	25.288		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA INVESTORS PORTFOLIO FUNDS ICVC AVIVA INVESTORS MULTI-ASSET CORE FUND V AGENTE:JPMCBNA	10.167		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA INVESTORS UK FUND SERVICES LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	965.511		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA LIFE & PENSIONS IRELAND DAC AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	911.081		F	F	C	C	F	F	F
AVIVA LIFE & PENSIONS IRELAND DESIGNATED ACTIVITY COMPANY. RICHIEDENTE:NT NT0 1.2% TREATY ACCOUNT CLI	409.200		F	F	F	F	F	F	F
AVIVA LIFE & PENSIONS UK LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	3.292.687		F	F	C	C	F	F	F
AWARE SUPER	443.649		F	F	F	F	F	F	F
AXA AA DIVERSIFIE INDICIEL 1 AGENTE:BNPP FRANCE	996.783		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
AXA EURO VALEURS RESPONSABLES AGENTE:BNPP FRANCE	5.430.000		F	F	F	F	F	F	F
AXA GENERATION EQUILIBRE AGENTE:BNPP FRANCE	1.537.786		F	F	F	F	F	F	F
AXA GENERATION EUROPE ACTIONS AGENTE:BNPP FRANCE	2.306.059		F	F	F	F	F	F	F
AXA IM EQUITY TRUST	2.000.000		F	F	F	F	F	F	F
AXA IM WORLD ACCESS VEHICLE ICAV	882.355		F	F	F	F	F	F	F
AXA INDICE EURO AGENTE:BNPP FRANCE	917.288		F	F	F	F	F	F	F
AXA INVESTMENT MANAGERS DEUTSCHLAND GMBH FOR AXA EUROPA	193.564		F	F	F	F	F	F	F
AXA INVESTMENT MANAGERS SCHWEIZAG ON BEHALF OF AXA (CH) STRATEGY FUND - GLOBAL EQUITY CHF	49.406		F	F	F	F	F	F	F
AXA MPS FINANCIAL DESIGNATED ACTIVITY CO	5.815.000		F	F	F	F	F	F	F
AXA OPTIMAL INCOME AGENTE:BNPP FRANCE	469.289		F	F	F	F	F	F	F
AXA VALEURS EURO AGENTE:BNPP FRANCE	3.750.000		F	F	F	F	F	F	F
AXA VORSORGE FONDS II EQUITIES GLOBAL MARKETS CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	1.179.645		F	F	C	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	F	F	F	F
AXA WORLD FUNDS	42.786.098		F	F	F	F	F	F	F
AXIOM EUROPEAN BANKS EQUITY	1.810.126		F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION DYNAMIC FOF AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	51.750		F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION EUROPEAN DYNAMIC AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	150.000		F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION GLOBAL AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	26.800		F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION GLOBAL CONSERVATIVE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	100.000		F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION GLOBAL INCOME AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	2.750.000		F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION PIR ITALIAN EXCELLENCE 30 AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	39.339		F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALLOCATION PIR ITALIAN EXCELLENCE 70 AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	737.064		F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ ALTERNATIVE SMART RISK PREMIA AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	131.300		F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 AZ EQUITY EUROPE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	870.000		F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1 CGM OPPORTUNISTIC GLOBAL AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	100.000		F	F	F	F	F	F	F
AZ FUND 1-AZ ALLOCATION-STRATEGICBALANCED CATHOLIC VALUES AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	6.400		F	F	F	F	F	F	F
AZ MULTI ASSET WORLD TRADING AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	350.000		F	F	F	F	F	F	F
AZIMUT CAPITAL MANAGEMENT SGR S.P.A AGENTE:BNPP SA ITALIA	294.097		F	F	F	F	F	F	F
AZIMUT CAPITAL MANAGEMENT SGR S.P.A AGENTE:BNPP SA ITALIA	88.000		F	F	F	F	F	F	F
AZIMUT STRATEGIC TREND AGENTE:BNPP SA ITALIA	3.050		F	F	F	F	F	F	F
AZIMUT TRADING AGENTE:BNPP SA ITALIA	3.750		F	F	F	F	F	F	F
AZIMUT TREND AGENTE:BNPP SA ITALIA	150.000		F	F	F	F	F	F	F
AZL DFA INTERNATIONAL CORE EQUITY FUND	71.373		F	F	F	F	F	F	F
AZL INTERNATIONAL INDEX FUND	1.326.844		F	F	F	F	F	F	F
B-FUND - EUROPE EQUITY D AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	279.510		F	F	A	F	F	F	F
B2V ACTIONS INTERNATIONAL	1.279.889		F	F	F	F	F	F	F
BAE SYSTEMS PENSION SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 UK RESIDENTS ACCOUNT LE	4.866.769		F	F	F	C	F	F	F
BALL PACKAGING EUROPE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	8.410		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
BALOISE FUND INVEST 2 CH IF AKTIEN WELT EX SCHWEIZ PASSIV CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	107.687		F	F	C	F	F	F	F
BAM MASTER AGENTE:MERRILL LY PRO CL CO	8.170.288		F	F	F	F	F	F	F
BANASSAT INVEST	13.486		F	F	F	F	F	F	F
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA	26.327		A	A	A	A	A	A	A
BANCO CENTRAL DE TIMOR-LESTE (BCTL) AGENTE:JPMCBNA	647.159		F	F	F	F	F	F	F
BANCO SABADELL AGENTE:BNPP SA ESPANA	364.774		F	F	F	F	F	F	F
BANCOPOSTA EQUITY ALL COUNTRY	60.486		F	F	F	F	F	F	F
BANK CONSORTIUM TRUST CO LTD	449.842		F	F	F	F	F	F	F
BANK OF AMERICA FBO FE BANK OF AMERICA N A	6.424		F	F	F	F	F	F	F
BANK OF BOTSWANA. RICHIEDENTE:NT BANK OF BOTSWANA	4.890		F	F	F	F	F	F	F
BANK OF COMMUNICATIONS SCHRODER GLOBAL SELECTION FUND AGENTE:JPMCBNA	40.966		F	F	F	F	F	F	F
BANK OF KOREA	43.498		F	F	F	F	F	F	F
BANKINTER INTERNATIONAL FUND SICAV - CARRION CONSERVATIVE RICHIEDENTE:RBC BANKINTER INTERNATIONAL SICAV	22.800		A	A	A	A	A	A	A
BANKINTER INTERNATIONAL FUND SICAV - EUROPE DIVIDEND RICHIEDENTE:RBC BANKINTER INTERNATIONAL SICAV	32.700		A	A	A	A	A	A	A
BANKINTER INTERNATIONAL FUND SICAV - GLOBAL DYNAMIC OPPORTUN RICHIEDENTE:RBC BANKINTER INTERNATIONAL SICAV	23.234		A	A	A	A	A	A	A
BANKINTER INTERNATIONAL FUND SICAV - IRATI RICHIEDENTE:RBC BANKINTER INTERNATIONAL SICAV	22.995		A	A	A	A	A	A	A
BANKINTER INTERNATIONAL FUND SICAV - STRATEGIC INTERNATIONAL RICHIEDENTE:RBC BANKINTER INTERNATIONAL SICAV	189.618		A	A	A	A	A	A	A
BANKINTER INTERNATIONAL FUND SICAV -DYNAMIC ALLOCATION RICHIEDENTE:RBC BANKINTER INTERNATIONAL SICAV	23.705		A	A	A	A	A	A	A
BANQUE PICTET AND CIE SA	64.096		F	F	F	F	F	F	F
BANSABADELL 18 FP AGENTE:BNPP SA ESPANA	15.699		F	F	F	C	F	F	F
BANTLEON SELECT SICAV - BANTLEON CHANGING WORLD RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	175.155		F	F	F	F	F	F	F
BAPTIST FOUNDATION OF TEXAS. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	407.741		F	F	F	F	F	F	F
BAPTIST HEALTH SOUTH FLORIDA INC. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	698.302		F	F	F	F	F	F	F
BARCLAYS MULTI-MANAGER FUND PLC RICHIEDENTE:NT NT0 IEDU 0 PCT TREATY ACCOUNT	67.220		F	F	F	C	F	F	F
BASSWOOD INTERNATIONAL FUND LP RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	69.860		F	F	F	F	F	F	F
BASSWOOD INTERNATIONAL FUND LTD. C/O IMS FUND SERVICES RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	88.211		F	F	F	F	F	F	F
BASSWOOD INTERNATIONAL LONG ONLY FUND LP. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	13.313		F	F	F	F	F	F	F
BASSWOOD INTERNATIONAL LONG ONLY FUND LTD. C/O INTERNATIONAL MGMT. SERVICES LTD. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	42.952		F	F	F	F	F	F	F
BATI CROISSANCE RICHIEDENTE:RBC INVESTOR SERVICES BANK FR AIMFD	494.026		F	F	F	F	F	F	F
BATI VALEURS EUROPE RICHIEDENTE:RBC INVESTOR SERVICES BANK UCITS	107.100		F	F	F	F	F	F	F
BAYERNINVEST KAPITALVERWALTUNGSGESELLSCHAFT MBH W/WEBI- FONDS AGENTE:JPMCBNA	48.521		F	F	F	F	F	F	F
BAYERNINVEST KVG MBH	11.151.646		F	F	F	F	F	F	C

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
BAYERNINVEST KVG MBH	70.858		F	F	F	F	F	-	C
BBM V-FLEX	71.482		F	F	F	F	F	F	F
BBP INKA AGENTE:JPMCBNA	181.750		F	F	F	F	F	F	F
BCT POOLED INVESTMENT FUND SERIES SMART EUROPEAN EQUITY FUND	95.012		F	F	F	F	F	F	F
BDF FONDS E ACTIONS EUROPEENNES AGENTE:BNPP FRANCE	333.707		F	F	F	F	F	F	F
BDF FONDS S DIVERSIFIE SOLIDAIRES AGENTE:BNPP FRANCE	103.831		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	F	F	F	F
BEAR CREEK INC	100.568		F	F	C	F	F	F	F
BEAT DRUGS FUND ASSOCIATION RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	19.463		F	F	F	F	F	F	F
BECHTEL NR PROGRAM PENSION MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	134.001		F	F	F	F	F	F	F
BEL EQUITY EUROPE ESG	3.856.652		F	F	F	F	F	F	F
BELFIUS EQUITIES NV	1.662.559		F	F	C	C	C	F	F
BELFIUS PENSION FUND BALANCED PLUS	4.993.178		F	F	C	C	C	F	F
BELFIUS PENSION FUND HIGH EQUITIES	12.112.697		F	F	C	C	C	F	F
BELFIUS PENSION FUND LOW EQUITIES	1.425.386		F	F	C	C	C	F	F
BELFIUS SUSTAINABLE PLACE	5.269.877		F	F	C	C	C	F	F
BELL ATLANTIC MASTER TRUST	162.287		F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH CORP RFA VEBA TRUST	196.884		F	F	C	F	F	F	F
BELLSOUTH CORPORATE TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLAN(S). RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	22.845		F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH CORPORATION TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLAN(S). RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	34.000		F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH ENTERPRISES INC. TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PL RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	22.330		F	F	F	F	F	F	F
BELLSOUTH TELECOMMUNICATIONS INC. TRUST UNDER EXECUTIVE BENE. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	323.472		F	F	F	F	F	F	F
BERESFORD FUNDS ICAV RICHIEDENTE:CBLDN S/A CIPI ILIM FUNDS PLC	55.788		F	F	F	F	F	F	F
BERGOS	455.420		F	F	F	F	F	F	F
BEST BUSINESS MODELS SRI	10.230.000		F	F	F	F	F	F	F
BEST INVESTMENT CORPORATION AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	1.782.331		F	F	F	F	F	F	F
BESTINFOND FI	5.709.738		F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER CRECIMIENTO PPS ATTNSERGIO GRANADOS	43.956		F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER EMPLEO II F.P.	34.335		F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER EMPLEO III FP	6.224		F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER FUTURO PPS ATTN SERGIO GRANADOS	64.830		F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER GLOBAL F.P.	2.289.740		F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER PATRIMONIO FI	5.504.747		F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER PLAN MIXTO FP	656.871		F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER SICAV - BESTINVER INTERNATIONAL AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	322.163		F	F	F	F	F	F	F
BESTINVER SICAV- BESTINVER BESTINFUND AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	219.230		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
BESTINVER TORDESILLAS SICAV EUROPEAN FINANCIALS OPPORTUNITIIES AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	81.214		F	F	F	F	F	F	F
BESTSELECT - UBS SRI GLOBAL EQUITY AGENTE:BNPP FRANCE	142.063		F	F	C	F	F	F	F
BESTVALUE FI	1.172.561		F	F	F	F	F	F	F
BETAMAX GLOBAL SMART FOR CLIMATE	44.431		F	F	F	F	F	F	F
BEVEILIGING MANDAAT SSGA RE AANDELEN	312.564		F	F	F	F	F	F	F
BEWAARSTICHTING NNIP I	79.422		F	F	F	F	F	F	F
BEWAARSTICHTING NNIP II	7.989.966		F	F	F	F	F	F	F
BG MASTER FUND ICAV. RICHIEDENTE:JP MORGAN SECURITIES LTD	496.937		F	F	F	F	F	F	F
BIDEPENSION EPSV AGENTE:BNPP SA ESPANA	11.550		F	F	F	F	F	F	C
BILL AND MELINDA GATES FOUNDATION TRUST	635.439		F	F	F	F	F	F	F
BIMCOR GLOBAL EQUITY POOLED FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	56.457		F	F	F	F	F	F	F
BIMCOR OVERSEAS POOLED FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	146.513		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK - IG INTERNATIONALEQUITY POOL	279.936		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK ADVANTAGE GLOBAL FUN	235.375		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK ADVANTAGE INTERNATIONAL FUND	1.243.798		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK ASSET MANAGEMENT SCHWEIZ AG FOR ISHARES WORLD EX SWITZERLAND ESG SCREENED EQUITY INDEX	488.213		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME I RICHIEDENTE:NT BLACKROCK AUTHORISED CONTRA	18.794.236		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK BALANCED CAPITAL FUND INC	1.048.676		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK CAPITAL ALLOCATION TRUST	1.358.699		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK CDN MSCI ACWI EX-CANADA INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	489.153		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK CDN MSCI EAFE EQUITY INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	6.883.720		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK CDN WORLD INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	1.092.538		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK DEFENSIVE ADVANTAGE INTERNATIONAL FUND	57.035		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK FUND MANAGERS LTD	1.591.797		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK FUNDS I ICAV AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	654.960		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GA DYNAMIC EQUITY	230.959		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION	18.845.285		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FU	235.506		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL EQUITY ABSOLUTE RETURN FUND OF BLACKROCK FU	68.465		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL FUNDS	33.410.234		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK GLOBAL INDEX FUNDS	913.645		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INDEX SELECTION FUND AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	10.826.920		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INSTITUTIONAL POOLED FUNDS PLC AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	2.716.140		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INSTITUTIONAL TRUST COMPANY, N.A. INVESTMENT FUNDFOR EMPLOYEE BENEFIT TRUSTS AGENTE:JPMCBNA	747.473		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INSTITUTIONAL TRUST COMPANY, N.A. INVESTMENT FUNDS FOR EMPLOYEE BENEFIT TRUSTS AGENTE:JPMCBNA	139.752.028		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INTERNATIONAL ALPHA TILTS FUND AGENTE:JPMCBNA	112.669		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INTERNATIONAL FUND OF BLACKROCK SERIES INC	26.689.358		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
BLACKROCK INTERNATIONAL INDEX V.I. FUND OF BLACKROCK VARIABLE SERIES FUNDS, INC. AGENTE:JPMCBNA	203.915		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INTERNATIONAL V.I.	1.214.829		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK LIFE LIMITED	317.605		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK LIFE LTD	3.018.551		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK MANAGED VOLATILITY V.I. FUND OF BLACKROCK VARIABLE SERIES FUNDS, INC. AGENTE:JPMCBNA	30.007		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK MSCI EAFE EQUITY INDEX NON-LENDABLE FUND B AGENTE:JPMCBNA	3.805.642		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK SOLUTIONS FUNDS ICAV	2.068.886		F	F	F	C	F	F	F
BLACKROCK STRATEGIC FUNDS	880.819		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK SUSTAINABLE ADVANTAGE INTERNATIONAL EQUITY FUND OF BLACKROCK FUNDS AGENTE:JPMCBNA	13.220		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK TACTICAL OPPORTUNITIES FUND OF BLACKROCK FUNDS AGENTE:JPMCBNA	258.076		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK UCITS CCF. BLACKROCK ASSET MANAGEMENT IRELAND LIMITED RICHIEDENTE:NT NTC - BLACKROCK COMMON CON	1.781.982		F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK WORLD EX US CARBON TRANSITION READINESS ETF	705.403		F	F	F	F	F	F	F
BLV-SF-AKTIEN 571V02 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	1.407.609		F	F	F	F	F	F	F
BMO EUROPEAN FUND .	1.856.560		F	F	F	F	F	F	F
BMO MSCI EAFE ESG LEADERS INDEXETF	113.134		F	F	F	F	F	F	F
BMO MSCI EAFE INDEX ETF	4.942.504		F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS ACTIONS EURO RESPONSABLE AGENTE:BNPP FRANCE	1.931.437		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS ACTIONS PATRIMOINE RESPONSABLE AGENTE:BNPP FRANCE	1.651.058		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS ACTIONS RENDEMENT AGENTE:BNPP FRANCE	820.365		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS B PENSION SUSTAINABLE BALANCED AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	6.190.982		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS B PENSION SUSTAINABLE GROWTH AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	2.444.973		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS B PENSION SUSTAINABLE STABILITY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	553.881		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS BEST SELECTION ACTIONS EURO ISR AGENTE:BNPP FRANCE	13.228.645		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS DEEP VALUE AGENTE:BNPP FRANCE	2.267.050		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - EQUITY LOW VOL EUROPE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	3.434.199		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - ESG EUROZONE BIODIVERSITY LEADERS PAB AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	375.975		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - ESG GROWTH EUROPE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	2.267.785		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - ESG QUALITY EUROPE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	2.941.872		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - MSCI EMU SRI S-SERIES PAB 5% CAPPED AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	8.787.852		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - MSCI EUROPE EX CW AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	1.558.458		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - MSCI EUROPE SMALL CAPS SRI S-SERIES 5 CAPPED AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	4.262.427		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - MSCI EUROPE SRI S-SERIES 5 CAPPED AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	12.509.451		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - MSCI WORLD ESG FILTERED MIN TE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	22.286		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS EASY - MSCI WORLD SRI S-SERIES 5 CAPPED AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	2.908.925		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS EQUITY - FOCUS ITALIA AGENTE:BNPP FRANCE	335.408		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS FINANCE EUROPE ISR AGENTE:BNPP FRANCE	966.472		F	F	A	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
BNP PARIBAS FLOREAL 30 AGENTE:BNPP FRANCE	294.025		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS FLOREAL 70 AGENTE:BNPP FRANCE	495.203		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS FUNDS - EUROPE EQUITY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	12.167.934		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS FUNDS - EUROPE VALUE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	9.332.449		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS FUNDS - SUSTAINABLE EURO MULTI-FACTOR EQUITY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	40.328		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS PHILEIS - MULTIPAR ACTIONS SOCIALEMENT RESPONSABLE AGENTE:BNPP FRANCE	5.247.237		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS PHILEIS - MULTIPAR SOLIDAIRE EQUILIBRE SOCIALEMENT RESPONSABLE AGENTE:BNPP FRANCE	10.740.991		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS RENDACTIS AGENTE:BNPP FRANCE	657.973		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS SUSTAINABLE FUNDS EUROPE DIVIDEND AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	867.998		F	F	A	F	F	F	F
BNP PARIBAS VALEURS EURO ISR AGENTE:BNPP FRANCE	6.688.722		F	F	A	F	F	F	F
BNPPF S-FUND EQUITY EUROPE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	2.009.254		F	F	A	F	F	F	F
BNY MELLON INTERNATIONAL EQUITY ETF	477.735		F	F	F	F	F	F	F
BNY MELLON INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND	391.270		F	F	F	F	F	F	F
BNYM MELLON CF SL INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND	1		F	F	F	F	F	F	F
BNYM MELLON DT NSL INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND	744.675		F	F	F	F	F	F	F
BNZ WHOLESALE INTERNATIONAL EQUITIES (INDEX) FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	320.473		F	F	C	F	F	F	F
BOARD OF PENSIONS OF THE EVANGELICAL LUTHERAN CHURCH IN AMERICA	2		F	F	C	F	F	F	F
BOATTO SILVANO AGENTE:INTERACTIVE BROKERS	2.000		F	F	A	A	A	F	F
BOC PRUDENTIAL EUROPEAN EQUITY FUND	100.198		F	F	F	F	F	F	F
BOC PRUDENTIAL EUROPEAN INDEX FUND	1.035.055		F	F	F	F	F	F	F
BOC PRUDENTIAL GLOBAL EQUITY FUND	198.475		F	F	F	F	F	F	F
BORDER TO COAST AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME. RICHIEDENTE:NT NTC BORDER TO COAST AUTHORI	684.678		F	F	C	C	F	F	F
BORSCHBERG PETER RICHIEDENTE:ABN AMRO ITALY CLIENT NON-TREATY	6.568		F	F	F	F	A	F	F
BOSTON RETIREMENT SYSTEM	757.895		F	F	F	F	F	F	F
BOWERS LLC	216.108		F	F	F	F	F	F	F
BPI GESTAO DE ATIVOS SOCIEDADEGESTORA ORGANISMOS	198.984		F	F	F	F	F	F	F
BPI GLOBAL INVESTMENT FUND- BPI EUROPEAN FINANCIAL EQUITIES L/S AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	300.000		F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INSTITUTIONAL EQUITY TRUST. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	1.953.422		F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INTERNATIONAL EQUITY FUND	5.896.109		F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INTERNATIONAL EQUITY FUND. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	817.308		F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INVESTMENT FUNDS PLC	3.305.931		F	F	F	F	F	F	F
BRANDES INVESTMENT PARTNERS LP 401(K) PLAN. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	139.952		F	F	F	F	F	F	F
BRANDYTRUST GLOBAL PARTNERS LP	123.218		F	F	F	F	F	F	F
BRIDGE BUILDER INTERNATIONAL	2.729.124		F	F	F	F	F	F	F
BRIDGE BUILDER TAX MANAGED	467.679		F	F	F	F	F	F	F
BRIDGEWATER PURE ALPHA EURO FUND LTD	17.180		F	F	F	F	F	F	F
BRIDGEWATER PURE ALPHA FUND III, LTD. RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS SEGREGATION A/C	146.254		F	F	F	F	F	F	F
BRIDGEWATER PURE ALPHA STERLING FUND LTD	40.415		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
BRIDGEWATER PURE ALPHA TRADING COMPANY II LTD. RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS SEGREGATION A/C	2.233.480		F	F	F	F	F	F	F
BRIDGEWATER PURE ALPHA TRADING COMPANY LTD RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS SEGREGATION A/C	237.317		F	F	F	F	F	F	F
BRIE PICARDIE EQUILIBRE	9.571		F	F	F	F	F	F	F
BRIGHTHOUSE FUNDS TRUST I - BRIGHTHOUSE/ARTISAN INTERNATIONAL PORTFOLIO	2.689.742		F	F	F	F	F	F	F
BRIGHTHOUSE FUNDS TRUST I HARRIS OAKMARK INTERNATIONAL PORTFOLIO	27.455.300		F	F	F	F	F	F	F
BRIGHTHOUSE FUNDS TRUST I SCHRODERS GLOBAL MULTIASSET PORTFOLIO	121.741		F	F	F	F	F	F	F
BRIGHTHOUSE FUNDS TRUST II METLIFE MSCI EAFE INDEX PORTFOLIO	989.122		F	F	F	F	F	F	F
BRITISH COAL STAFF SUPERANNUATION SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	267.862		F	F	F	C	F	F	F
BRITISH COLUMBIA INVESTMENT MANAGEMENT CORPORATION. RICHIEDENTE:NT NT BRITISH COLUMBIA INVESTM	418.681		F	F	F	F	F	F	C
BRITISH HEART FOUNDATION AGENTE:JPMCBNA	971.653		F	F	F	F	F	F	F
BROAD REACHFOUNDATION	20.289		F	F	F	F	F	F	F
BRUNEI SHELL RETIREMENT BENEFIT FUND AGENTE:JPMCBNA	16.173		F	F	F	F	F	F	F
BRUNSWICK UNIT 2 QUALIFIED NUCLEAR	276.347		F	F	C	F	F	F	F
BS PENTAPENSION EMPRESA AGENTE:BNPP SA ESPANA	10.681		F	F	F	C	F	F	F
BT INTERNATIONAL SHARES INDEX FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY/NON TREATY TAX C	1.342.135		F	F	F	F	F	F	F
BT WHOLESALE MULTI-MANAGER INTERNATIONAL SHARE FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY/NON TREATY TAX C	59.637		F	F	F	F	F	F	F
BUMA-UNIVERSAL-FONDS I AGENTE:JPMCBNA	706.008		F	F	F	F	F	F	F
BUNZI DISTRIBUTION USA, INC.-SENIOR EXECUTIVE RETIREMENT TRUST AGENTE:BNPP LONDON	11.630		F	F	F	F	F	F	F
BUNZI USA LLC AGENTE:BNPP LONDON	99.144		F	F	F	F	F	F	F
BUREAU OF LABOR FUNDS - LABOR RETIREMENT FUND AGENTE:JPMCBNA	171.882		F	F	F	F	F	F	F
BUREAU OF LABOR FUNDS-LABOR INSURANCE FUND AGENTE:JPMCBNA	71.442		F	F	F	F	F	F	F
BUREAU OF LABOR FUNDS-LABOR PENSION FUND AGENTE:JPMCBNA	698.471		F	F	F	F	F	F	F
BUSS (QUEENSLAND) POOLED SUPERANNUATION TRUST AGENTE:BNPP SIDNEY	46.554		F	F	F	F	F	F	F
BW DMO FUND, LTD RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS SEGREGATION A/C	167.964		F	F	F	F	F	F	F
BW PASPG LTD BW PASPG LTD 1	4.428		F	F	F	F	F	F	F
BWM PA 24 LTD AGENTE:MERRILL LY PRO CL CO	58.599		F	F	F	F	F	F	F
C ET A AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	5.771		F	F	F	F	F	F	F
CAISSE DE DEPOT ET PLACEMENT DUQUEBEC	10.651.633		F	F	F	F	F	F	F
CAISSE DE PENSIONS DU PERSONNEL COMMUNAL DE LAUSANNE (CPCL) AGENTE:SIX SIS AG	310.959		F	F	C	C	F	F	F
CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS AGENTE:BNPP FRANCE	55.059.956		F	F	C	C	F	F	F
CAIXABANK ASSET MANAGEMENT, SGIIC, S.A.	16.250.387		F	F	F	F	F	F	F
CAIXABANK WEALTH SICAV AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	299.000		F	F	F	F	F	F	F
CAJA INGENIEROSGESTION	1.943.117		F	F	F	F	F	F	F
CAJAMAR VIDA S.A. DE SEGUROS YREASEGUROS	919.658		F	F	F	F	F	F	F
CALCIUM QUANT AGENTE:BNPP FRANCE	547.627		F	F	F	F	F	F	F
CALIFORNIA 09	15.600		F	F	F	F	F	F	F
CALIFORNIA STATE TEACHERS` RETIREMENT SYSTEM	17.885.036		F	F	F	F	F	F	F
CALVERT CLIFFS NUCLEAR POWER PLANT UNIT ONE QUALIFIED FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON	39.300		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
TREATY TAX C									
CALVERT CLIFFS NUCLEAR POWER PLANT UNIT TWO QUALIFIED FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	37.300		F	F	F	F	F	F	F
CALVERT INTERNATIONAL RESPONSIBLE INDEX ETF AGENTE:JPMCBNA	31.010		F	F	F	F	F	F	F
CALVERT INTERNATIONAL RESPONSIBLE INDEX FUND	746.368		F	F	F	F	F	F	F
CALVERT VP EAFE INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO	130.147		F	F	F	F	F	F	F
CAMGESTION AVENIR INVESTISSEMENT AGENTE:BNPP FRANCE	232.173		F	F	A	F	F	F	F
CAMGESTION CLUB PATRIMOINE AGENTE:BNPP FRANCE	21.089		F	F	A	F	F	F	F
CAMPBELL PENSION PLANS MASTER RETIREMENT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	464.280		F	F	F	F	F	F	F
CAMPI HOLDING	19.250		F	F	F	F	F	F	F
CANADA PENSION PLAN INVESTMENT BOARD (CPPIB)	17.421.691		F	F	F	F	F	F	F
CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY PENSION PLAN	256.261		F	F	F	F	F	F	F
CAND EXANE/LOT136/FRR10H AGENTE:BNPP FRANCE	2.849.936		F	F	C	C	C	F	F
CAND FTSE/LOT135/FRR10G AGENTE:BNPP FRANCE	213.253		F	F	C	C	C	F	F
CANDRIAM BUSINESS EQUITIES SA	3.909.848		F	F	C	C	C	F	F
CANDRIAM SUSTAINABLE - EQUITY EUROPE	15.061.208		F	F	C	C	C	F	F
CANDRIAM SUSTAINABLE EQUITY EMU	6.384.035		F	F	C	C	C	F	F
CAPACITY - FONDS INSTITUTIONNEL - ACTIONS ETRANGERES AGENTE:PICTET & CIE	120.900		F	F	C	C	F	F	F
CAPACITY - FONDS INSTITUTIONNEL - ACTIONS ETRANGERES RENDEMENT ABSOLU AGENTE:PICTET & CIE	302.798		F	F	C	C	F	F	F
CAPITAL GROUP EMPLOYEE BENEFIT INVESTMENT TRUST AGENTE:JPMCBNA	24.372		F	F	F	F	F	F	F
CAPITAL INTERNATIONAL FUND AGENTE:JP MORGAN SE LUX	224.061		F	F	F	F	F	F	F
CAPSUGEL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	35.800		F	F	F	F	F	F	F
CAPULA TAIL RISK MASTER FUND LIMITED	15.408		F	F	F	F	F	F	F
CARDIF ASSURANCE VIE AGENTE:BNPP FRANCE	31.074.866		F	F	A	F	F	F	F
CARDIF ASSURANCES RISQUES DIVERS AGENTE:BNPP FRANCE	465.482		F	F	A	F	F	F	F
CARDIF BNPP AM SUSTAINABLE EURO EQUITY AGENTE:BNPP FRANCE	12.004.867		F	F	A	F	F	F	F
CARDIF BNPP AM SUSTAINABLE EUROPE EQUITY AGENTE:BNPP FRANCE	3.359.694		F	F	A	F	F	F	F
CARDIF LUX VIE AGENTE:BNPP FRANCE	570.000		F	F	C	F	F	F	F
CARDIF RETRAITE AGENTE:BNPP FRANCE	2.772.728		F	F	A	F	F	F	F
CARE SUPER AGENTE:JPMCBNA	334.787		F	F	F	F	F	F	F
CARGILL ACTIONS AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	16.944		F	F	F	F	F	F	F
CARGILL MIXTE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	6.017		F	F	F	F	F	F	F
CARILLON CLARIVEST INTERNATIONAL STOCK FUND AGENTE:BNPP LONDON	1.813.640		F	F	F	F	F	F	F
CARL VICTOR PAGE MEMORIAL FOUNDATION	152.664		F	F	F	F	F	F	F
CARNELIAN INVESTMENT MANAGEMENT LLC. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	213.702		F	F	F	F	F	F	F
CARPIMKO ACTIONS LO	1.450.000		F	F	F	F	F	F	F
CARPIMKO DIVERSIFIE AGI	723.600		F	F	F	A	F	F	F
CARREFOUR EQUIL SOL	1.752.973		F	F	F	F	F	F	F
CARROLL AVENUE PARTNERS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	5.509		F	F	F	F	F	F	F
CARTOSSI WALTER AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	36.800		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
CASEY FAMILY PROGRAMS	15.607		F	F	F	F	F	F	F
CASTELL GLOBAL EQUITY SELECT	409.000		F	F	F	F	F	F	F
CASTELL GLOBAL ESG GROWTH	65.500		F	F	F	F	F	F	F
CASTELL GLOBAL ESG INCOME OPPORTUNITIES	90.000		F	F	F	F	F	F	F
CASTELL GLOBAL ESG OPPORTUNITIES	421.500		F	F	F	F	F	F	F
CASTELNAU	44.505		F	F	F	F	F	F	F
CATHAY LIFE INSURANCE CO. LTD. AGENTE:JPMCBNA	251.800		F	F	F	F	F	F	F
CAVEC GROUPAMA DIVERSIFIE	870.926		F	F	F	F	F	F	F
CAYMAN ISLANDS CHAMBER OF COMMERCE PENSION FUND	93.598		F	F	F	F	F	F	F
CBIS GLOBAL FUNDS PUBLIC LTD CO	500.000		F	F	F	F	F	F	F
CBP GROWTH SEGMENT AKTIEN GLOBAL- BEST STYLES AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	715.465		F	F	F	A	F	F	F
CC & L INTERNATIONAL EQUITY FUND	462.393		F	F	F	F	F	F	F
CC AND L Q 140/40 FUND AGENTE:THE BANK OF NOVA SCO	52.439		F	F	F	F	F	F	F
CC AND L Q GLOBAL EQUITY MARKET NEUTRAL MASTER FUND LTD AGENTE:THE BANK OF NOVA SCO	135.533		F	F	F	F	F	F	F
CC AND L US Q MARKET NEUTRAL ONSHORE FUND II AGENTE:THE BANK OF NOVA SCO	292.274		F	F	F	F	F	F	F
CC&L GLOBAL EQUITY FUND	476.289		F	F	F	F	F	F	F
CC&L MULTI-STRATEGY FUND RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	39.464		F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q 140/40 FUND. RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	95.773		F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q GLOBAL EQUITY EXTENSION FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	9.818		F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q GLOBAL EQUITY MARKET NEUTRAL MASTER FUND LTD.. RICHIEDENTE:JP MORGAN SECURITIES LTD	51.793		F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q GROUP GLOBAL EQUITY FUND	298.381		F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q MARKET NEUTRAL FUND II RICHIEDENTE:JP MORGAN SECURITIES LTD	2.842		F	F	F	F	F	F	F
CC&L Q MARKET NEUTRAL FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	35.713		F	F	F	F	F	F	F
CC&L U.S. Q MARKET NEUTRAL ONSHORE FUND II RICHIEDENTE:JP MORGAN SECURITIES LTD	524.568		F	F	F	F	F	F	F
CCANDL ALTERNATIVE GLOBAL EQUITY AGENTE:SCOTIA CAPITAL INC	1.390		F	F	F	F	F	F	F
CDN ACWI ALPHA TILTS FUND AGENTE:JPMCBNA	61.492		F	F	F	F	F	F	F
CDN MSCI EAFE EXTENDED ESG FOCUS INDEX FUND A AGENTE:JPMCBNA	524.163		F	F	F	F	F	F	F
CELISADEL	40.000		F	F	F	F	F	F	F
CENTRAL BANK OF IRELAND	161.662		F	F	F	F	F	F	F
CENTRAL PENSION FUND OF THE INTERNATIONAL UNION OF OPERATING	291.728		F	F	F	F	F	F	F
CENTRAL PROVIDENT FUND BOARD	47.203		F	F	F	F	F	F	F
CENTRE EST EQUILIBRE	16.518		F	F	F	F	F	F	F
CERVURITE INTERNATIONAL LLC	544.689		F	F	F	F	F	F	F
CFSIL ATF CMLA INTERNATIONAL SHARE FUND RICHIEDENTE:CBHK SA CFSIL-ATF CMLA INTL SHS	38.969		F	F	F	F	F	F	F
CFSIL RE CNEALTH GS FD 16 RICHIEDENTE:CBHK SA CFSIL CGSF 16	336.767		F	F	F	C	F	F	F
CFSIL-COMMONWLTH SPLIST FD4-SC RICHIEDENTE:CBHK S/A CFSIL RE COMMONWEALTH SPECIALIST FUND	8.317.057		F	F	F	C	F	F	F
CGI DYNAMIQUE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	296.718		F	F	F	F	F	F	F
CGMPV, LLC AGENTE:JPMCBNA	18.281		F	F	F	F	F	F	F
CH RIVER LABORAT FRANCE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	14.044		F	F	F	F	F	F	F
CHALLENGE FUNDS - CHALLENGE EUROPEAN EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC CHALLENGE FUNDS	102.388		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
CHALLENGE FUNDS - CHALLENGE FINANCIAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC CHALLENGE FUNDS	6.783.133		F	F	F	F	F	F	F
CHALLENGE FUNDS - CHALLENGE INTERNATIONAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC CHALLENGE FUNDS	754.889		F	F	F	F	F	F	F
CHANTEPIERRE	43.286		F	F	F	F	F	F	F
CHARLES TAYLOR INTERNATIONAL FUND MANAGERS IOM LIMITED AGENTE:BNPP SA JERSEY	113.210		F	F	F	F	F	F	F
CHEVRON UK PENSION PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 UK RESIDENTS ACCOUNT LE	68.320		F	F	F	F	F	F	F
CHIYU BANKING CORPORATION LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	338.603		F	F	F	F	F	F	F
CHP 11 99FOUNDATION	7.578		F	F	F	F	F	F	F
CHUNGHWA POST CO LTD RICHIEDENTE:CBHK-CHPC-SCHRODER INV MGT LTD	1.883.981		F	F	F	F	F	F	F
CHURCH OF ENGLAND INVESTMENT FUND FOR PENSIONS RICHIEDENTE:NT NT0 UK CIF CLIENTS ACCOUNT	170.302		F	F	C	C	F	F	F
CI MORNINGSTAR INTERNATIONAL MOMENTUM INDEX ETF	74.073		F	F	F	F	F	F	F
CIBC EUROPEAN INDEX FUND	99.282		F	F	F	F	F	F	F
CIBC INTERNATIONAL EQUITY INDEXETF	21.482		F	F	F	F	F	F	F
CIBC INTERNATIONAL EQUITY INDEXPOOL	21.360		F	F	F	F	F	F	F
CIBC INTERNATIONAL INDEX FUND	800.439		F	F	F	F	F	F	F
CIBC PENSION PLAN	339.718		F	F	F	F	F	F	F
CIBC PENSION PLAN	32.053		F	F	C	C	F	F	F
CIEPP - CAISSE INTER-ENTREPRISES DE PREVOYANCE PROFESSIONNELLE AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	1.494.564		F	F	C	C	F	F	F
CIN BELGIUMLIMITED	7.105		F	F	F	F	F	F	F
CINDY SPRINGS LLC. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	1.388.566		F	F	F	F	F	F	F
CIS GLOBAL EQUITY FUND LP	29.117		F	F	F	F	F	F	F
CITI RETIREMENT SAVINGS PLAN	573.660		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 II	12.162.065		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	989.834		F	F	F	F	F	F	F
CITIGROUP PENSION PLAN	205.118		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	120.303		F	F	F	F	F	F	F
CITITRUST LIMITED RICHIEDENTE:CBHK-CITITRST LT ATOVFS-VIF-EQ	539.838		F	F	F	F	F	F	F
CITW FUND LP	24.474		F	F	F	F	F	F	F
CITY OF LOS ANGELES FIRE AND POLICE PENSION PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	12.269.062		F	F	F	F	F	C	F
CITY OF LOS ANGELES FIRE AND POLICE PENSION PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	1.339.648		F	F	F	F	F	F	F
CITY OF MILWAUKEE EMPLOYEES' RETIREMENT SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	3.042.351		F	F	F	F	F	F	F
CITY OF NEW YORK DEFERRED COMPENSATION PLAN	648.356		F	F	F	F	F	F	F
CITY OF NEW YORK GROUP TRUST	4.042.661		A	F	F	F	F	F	F
CITY OF PHILADELPHIA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	1.016.378		F	F	C	F	F	F	F
CITY OF TALLAHASSEE RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	285.047		F	F	F	F	F	F	F
CITY UNIVERSITY OF NEW YORK	18.528		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
CIVIL SERVICE EMPLOYEES PENSION FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	216.171		F	F	F	F	F	F	F
CL CENTRE MANCHE	37.618		F	F	F	F	F	F	F
CLARTAN AGENTE:BANQUE DE LUXEMBOURG	4.586.420		F	F	C	C	F	F	F
CLAY FUNDS - CLAY EUROPEAN MULTI ASSETS	58.000		F	F	F	F	F	F	F
CLAY FUNDS - CLAY EUROPEAN MULTI CAPS	150.000		F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE CDIP FEEDER FUND, LP	23.095		F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE INTERNATIONAL GROWTH ALL COUNTRY EX-US CIT RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	14.911		F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE INTERNATIONAL GROWTH FUND	26.433.467		F	F	F	F	F	F	F
CLEARBRIDGE INVESTMENT TRUST INTERNATIONAL GROWTH PORTFOLIO	140.974		F	F	F	F	F	F	F
CLEOME INDEX - EMU EQUITIES	611.356		F	F	C	C	C	F	F
CLEOME INDEX - EUROPE EQUITIES	2.012.758		F	F	C	C	C	F	F
CLEOME INDEX - WORLD EQUITIES	53.975		F	F	C	C	C	F	F
CLINTON NUCLEAR POWER PLANT QUALIFIED FUND. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	52.539		F	F	F	F	F	F	F
CM GRATLLC	6.977		F	F	F	F	F	F	F
CM-AM ADVANCED AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	35.000		F	F	F	F	F	F	F
CM-AM ALIZES DYNAMIQUE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	902.639		F	F	F	F	F	F	F
CM-AM ALIZES EQUILIBRE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	585.354		F	F	F	F	F	F	F
CM-AM ALIZES TEMPERE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	626.533		F	F	F	F	F	F	F
CM-AM CONVICTIONS EURO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	900.000		F	F	F	F	F	F	F
CM-AM EURO EQUITIES AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	4.311.049		F	F	F	F	F	F	F
CM-AM EUROPE VALUE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	2.215.480		F	F	F	F	F	F	F
CM-AM FLEXIBLE EURO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	540.000		F	F	F	F	F	F	F
CMI MEDIA AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	2.150		F	F	F	F	F	F	F
CMLA INDEXED GLOBAL SHARE FUND RICHIEDENTE:CBHK-EQT RE CMLA INDEX GS FD	59.227		F	F	F	F	F	F	F
CNBF-RB-SCHRODERS-FLEXIBLE	27.902		F	F	F	F	F	F	F
CNBF-RC-SCHRODERS-FLEXIBLE	18.289		F	F	F	F	F	F	F
CNP 2 C SUSTAIN EURO	272.918		F	F	F	F	F	F	F
CNP ACTIONS EUROPE SCHRO AGENTE:BNPP FRANCE	3.470.680		F	F	F	F	F	F	F
CNP ASSUR EUROPE CANDRIAM	1.800.383		F	F	C	C	C	F	F
CNP ASSUR VALUE ET MOMENTUM	372.332		F	F	F	F	F	F	F
CNP DNCA EUROPE VALUE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	1.954.485		F	F	C	F	F	F	F
CNP RETRAITE	300.161		F	F	C	C	F	C	F
CNP TOCQUEVILLE VALUE EUROPE I	903.176		F	F	F	C	F	F	F
COFACE N 1 AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	34.597		F	F	F	F	F	F	F
COLECTIVOS RENTA VARIABLE MIXTA2,FONDO DE PENSIONES	106.088		F	F	F	F	F	F	F
COLLEGE RETIREMENT EQUITIES FUND	13.516.673		F	F	F	F	F	F	F
COLLIN JONAS EDWARD AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	6.800		F	F	F	F	F	F	F
COLONIAL FIRST STATE FUND 96 RICHIEDENTE:CBHK-COLONIAL FIRST STATE FUND 96	87.809		F	F	F	C	F	F	F
COLONIAL FIRST STATE INVESTMENT FUND 106 RICHIEDENTE:CBHK-CFSIL- CFS INV FD 106	100		F	F	F	C	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
COLONIAL FIRST STATE INVESTMENT FUND 121 RICHIEDENTE:CBHK-CFSIL- CFS INV FD 122	1.105.555		F	F	F	C	F	F	F
COLONIAL FIRST STATE INVESTMENT FUND 50 RICHIEDENTE:NT COLONIAL FIRST STATE INVEST	238.313		F	F	F	C	F	F	F
COLONIAL FIRST STATE INVESTMENTS LIMITED... RICHIEDENTE:CBHK S/A CFSIL COMMONWEALTH GL SF 23	389.488		F	F	F	C	F	F	F
COLONIAL FIRST STATE WHOLESALE INDEXED GLOBAL SHARE FUND. RICHIEDENTE:NT COLONIAL FIRST STATE INVEST	705.665		F	F	F	C	F	F	F
COLUMBIA THREADNEEDLE (LUX) III	743.946		F	F	F	F	F	F	F
COLUMBIA THREADNEEDLE (UK) ICVCI - CT SELECT EUROPEAN EQUITY FUND	41.958		F	F	F	F	F	F	F
COLUMBIA THREADNEEDLE (UK) ICVCIII - CT SUSTAINABLE UNIVERSAL MAP ADVENTUROUS FUND	47.502		F	F	F	F	F	F	F
COLUMBIA THREADNEEDLE (UK) ICVCIII - CT SUSTAINABLE UNIVERSAL MAP BALANCED FUND	319.371		F	F	F	F	F	F	F
COLUMBIA THREADNEEDLE (UK) ICVCIII - CT SUSTAINABLE UNIVERSAL MAP CAUTIOUS FUND	106.604		F	F	F	F	F	F	F
COLUMBIA THREADNEEDLE (UK) ICVCIII - CT SUSTAINABLE UNIVERSAL MAP GROWTH FUND	233.004		F	F	F	F	F	F	F
COLUMBIA THREADNEEDLE (UK) ICVCIII - CT UNIVERSAL MAP INCOME FUND	19.450		F	F	F	F	F	F	F
COMBUSTION ENGINEERING 524(G) ASBESTOS PI TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	11.123		F	F	C	F	F	F	F
COMMINGLED PENSION TRUST FUND (EAFE EQUITY INDEX) OF JP MORGAN CHASE BANK, N.A. AGENTE:JPMCBNA	8.253.817		F	F	F	F	F	F	F
COMMONFUND STRATEGIC SOLUTIONS GLOB AL EQUITY, LLC	342.629		F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH BANK GROUP SUPER	453.900		F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH GLOBAL SHARE FUND 17, RICHIEDENTE:CBHK-CFSIL-COMMONWLTHGBLSHAREFD17	2.263.840		F	F	F	C	F	F	F
COMMONWEALTH GLOBAL SHARE FUND 30 RICHIEDENTE:NT COLONIAL FIRST STATE INVEST	699.580		F	F	F	C	F	F	F
COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS EMPLOYEES DEFERRED COMPENSATION PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	1.881.329		F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH OF PENNSYLVANIA PUBLIC SCHOOL	279.359		F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH OF PENNSYLVANIA PUBLIC SCHOOL EMPLOYEES RETIR	2.549.128		F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH OF PENNSYLVANIA STATE EMPLOYEES RETIREMENT SYS	123.147		F	F	F	F	F	F	F
COMMONWEALTH SUPERANNUATION CORPORATION AS TRUSTEE FOR ARIA RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT LENDING	840.879		F	F	F	F	F	F	F
COMPANIA DE SERVICIOS DE BEBIDAS REFRESCANTES PENSIONES, F.P AGENTE:BNPP SA ESPANA	8.091		F	F	F	C	F	F	F
COMPROMISO MEDIOLANUM FI RICHIEDENTE:BANCO INVERSIS/BANKIA BP GESTION	40.430		F	F	F	F	F	F	F
COMPT - EUROPE AGENTE:BNPP FRANCE	228.411		F	F	F	F	F	F	F
CONNECTICUT GENERAL LIFE INSURANCE COMPANY AGENTE:JPMCBNA	299.514		F	F	F	F	F	F	F
CONSERVATION INTERNATIONAL FOUNDATION, INC. AGENTE:BNPP LONDON	12.633		F	F	F	F	F	F	F
CONSOLIDATED EDISON RETIREMENT PLAN	363.101		F	F	F	F	F	F	F
CONSTELLATION FITZPATRICK QUALIFIED FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	34.707		F	F	F	F	F	F	F
CONSTELLATION PEACH BOTTOM UNIT 1 QUALIFIED FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	6.621		F	F	F	F	F	F	F
CONTI DIVERSIFIE	596.674		F	F	F	F	F	F	F
CONTI FLEXIBLE	236.281		F	F	A	F	F	F	F
CONTINENTAL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	18.839		F	F	F	F	F	F	F
CONVERGENCE EQUI SOCI RESP AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	1.802.489		F	F	F	F	F	F	F
CORONA DEL MAR GROUP LTD. AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	10.000		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
CORTEVA AGRISCIENCE DEFINED CONTRIBUTION PLAN MASTER TRUST. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	1.245.300		F	F	F	F	F	F	F
COSMIC INVESTMENT FUND	1.570.128		F	F	F	F	F	F	F
COUNSEL DEFENSIVE GLOBAL EQUITY	34.928		F	F	F	F	F	F	F
COUNTY EMPLOYEES ANNUITY AND BENEFIT FUND OF COOK COUNTY	683.139		F	F	C	F	F	F	F
COUNTY OF LOS ANGELES SAVINGS PLAND THRIFT PLAN	1.520.378		F	F	C	F	F	F	F
COUNTY OF SANTA CLARA	118.127		F	F	C	F	F	F	F
CPL-ACF BS BNKS GL BANKS-CCY HDG RICHIEDENTE:CBHK-CPL-BS BNKS GL BANKS-CCY HDG	261.841		F	F	F	F	F	F	F
CPR EUROLAND ESG	1.953.877		F	F	F	F	F	F	F
CPR EUROLAND PREMIUM ESG	383.516		F	F	F	F	F	F	F
CPR EUROPE ESG POCHE COR	102.704		F	F	F	F	F	F	F
CPR INVEST - SOCIAL IMPACT	1.046.946		F	F	F	F	F	F	F
CPR INVEST CLIMATE ACTION	6.795.575		F	F	F	F	F	F	F
CPR INVEST EDUCATION	952.430		F	F	F	F	F	F	F
CPR INVEST-EUROPE SPECIAL SITUATIONS	546.750		F	F	F	F	F	F	F
CPR SILVER AGE POCHE PEA	12.307.270		F	F	F	F	F	F	F
CRAMA LOIRE BRETAGNE ACTIONS	236.032		F	F	F	F	F	F	F
CRAWFORD FAMILYFOUNDATION	8.722		F	F	F	F	F	F	F
CREDIT SUISSE FUNDS AG RICHIEDENTE:UBS CH AG FM CLIENT ASSETS	271.232		F	F	F	F	F	F	F
CREDIT SUISSE INDEX FUND (IE) ETF ICAV AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	521.496		F	F	C	F	F	F	F
CREDIT SUISSE INDEX FUND (LUX) AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	16.752.368		F	F	C	F	F	F	F
CREDIT SUISSE LUX EUROZONE QUALITY GROWTH EQUITY FUND AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	1.505.836		F	F	C	F	F	F	F
CRELAN INVEST BALANCED	255.893		F	F	F	F	F	F	F
CRELAN INVEST CONSERVATIVE	21.276		F	F	F	F	F	F	F
CRELAN INVEST DYNAMIC	79.267		F	F	F	F	F	F	F
CRYOSTAR SAS AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	2.743		F	F	F	F	F	F	F
CS FUNDS AG LB INTERNATIONAL PORTFOLIO AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	55.200		F	F	C	F	F	F	F
CS-INVESCO PAN EUROPEAN HIGH	770.839		F	F	F	F	F	F	F
CSA LOS EUROPE EQUITY	489.474		F	F	F	F	F	F	F
CSAA INSURANCE EXCHANGE RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	106.871		F	F	C	F	F	F	F
CSIF 2 CREDIT SUISSE LUX ITALY EQUITY FUND AGENTE:CREDIT SUISSE LUXEM	629.932		F	F	C	F	F	F	F
CSIF CH EQUITY EMU CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	1.061.172		F	F	C	F	F	F	F
CSIF CH III EQUITY WORLD EX CH CLIMATE CHANGE BLUE PENSION FUND PLUS CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	9.599		F	F	C	F	F	F	F
CSIF CH III EQUITY WORLD EX CH VALUE WEIGHTED PENSION FUND CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	107.485		F	F	C	F	F	F	F
CT DIVERSIFIED MONTHLY INCOME FUND	7.007		F	F	F	F	F	F	F
CUBIST CORE INVESTMENTS LLC C/O FINSCO LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	495.752		F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR JAPAN SCIENCE AND TECHNOLOGY AGENCY 16619-9962 AGENTE:JPMCBNA	1.291.418		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR MHTB AMO FISHER FOREIGN EQUITY TOTAL RETURN FUND (ELI	48.838		F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR MIZUHO TRUST & BANKING CO., LTD. AS TRUSTEE FOR INTERNATIONAL EQUITY PASSIVE AGENTE:JPMCBNA	2.233.744		F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR SMTB INVESCO GLOBAL ESG INSIGHT INDEX MOTHER FUND	108.300		F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR THE SUMITOMO TRUST & BANKING CO., LTD. AS TRUSTEE FOR SCHRODER OVERSEA AGENTE:JPMCBNA	289.554		F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: RTB SEKAI KOUHAITOU MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	206.200		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	95.504		F	F	A	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: STB DAIWA KAIGAI KOUHAITOU MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	7.000		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	106.084		F	F	F	F	F	F	F
CUSTODY BANK OF JAPAN, LTD. RE: STB EUROPE EQUITY MOTHER FUND II AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	103.139		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	195.659		F	F	F	F	F	F	F
CYNTHIA SEARSBUXTONTR	7.273		F	F	F	F	F	F	F
CYSTIC FIBROSIS FOUNDATION. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	226.409		F	F	F	F	F	F	F
D A S DIFESA AUTOMOBILISTICA SINISTRI SPA DI ASSICURAZIONE AGENTE:BNPP SA ITALIA	28.800		F	F	F	F	F	F	F
D E SHAW ALLCOUNTRY GLOBAL ALPHA PLUSPORTFOLIOS II L LC	19.127		F	F	F	F	F	F	F
D. E. SHAW ALL COUNTRY GLOBAL ALPHA EXTENSION CUSTOM FUND L RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	210.025		F	F	F	F	F	F	F
DAIWA PAN EUROPEAN HIGH DIVIDEND YIELD STOCK MOTHER FUND AGENTE:SUMITOMO MITSUI TRUS	89.300		F	F	F	F	F	F	F
DAN EQUILIBRE	50.421		F	F	F	F	F	F	F
DANAE SICAV	40.068		F	F	F	F	F	F	F
DANICA PENSION, LIVSFORSIKRINGSAKTIESELSKAB AGENTE:DANSKE BANK S/A	1.877.166		F	F	F	F	F	F	F
DANMARKS GRUNDFORSKNINGFOND	80.074		F	F	F	F	F	F	F
DANSKE BANK PULJER	764.635		F	F	F	F	F	F	F
DANSKE INVEST SICAV - EUROPE LONG- SHORT EQUITY FACTORS RICHIEDENTE:RBC DANSKE INVEST SICAV	398.512		F	F	F	F	F	F	F
DANSKE INVEST SICAV - GLOBAL INDEX RICHIEDENTE:RBC DANSKE INVEST SICAV	1.025.155		F	F	F	F	F	F	F
DANSKE INVEST SICAV - GLOBAL PORTFOLIO SOLUTION - BALANCED RICHIEDENTE:RBC DANSKE INVEST SICAV	81.822		F	F	F	F	F	F	F
DANSKE INVEST SICAV - GLOBAL PORTFOLIO SOLUTION - OPPORTUNIT RICHIEDENTE:RBC DANSKE INVEST SICAV	10.951		F	F	F	F	F	F	F
DBI-STIFTUNGSFONDS WISSENSCHAFT AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	84.000		F	F	F	A	F	F	F
DE SHAW ALL COUNTRY GLOBAL ALPHA EXTENSION PORTFOLIOS LLC RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	38.262		F	F	F	F	F	F	F
DE SHAW WORLD ALPHA EXTENSION PORTFOLIOS LLC RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	623.646		F	F	F	F	F	F	F
DEAM FONDS ZDV	209.753		F	F	C	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
DEAM-FONDS CPT	137.800		F	F	C	F	F	F	F
DEE STREET GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	111.122		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INTERNATIONAL S.A. W/DEKA-EUROPAVALUE AGENTE:JPMCBNA	125.891		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INTERNATIONAL S.A. W/DEKA-GLOBALE AKTIEN VALUE AGENTE:JPMCBNA	11.406		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INTERNATIONAL S.A. W/DEKA-NACHHALTIGKEIT AKTIEN EUROPA AGENTE:JPMCBNA	2.653.500		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INTERNATIONAL S.A. W/HASPA MULTIINVEST CHANCE + AGENTE:JPMCBNA	120.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH A FU 1 FONDS AKTIEN	200.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH A FU 5 FONDS	21.239		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH BVP FONDS	130.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH DEKA VALUE EXTRA SE	560.539		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH FOR WEVFONDS	101.326		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH GLOBALE AKTIEN	462.646		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH KVR FONDS AKTIEN E	512.011		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE BV-PAR-FONDS	91.660		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH RE KSKBB-FUNDMASTER	417.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH SHC AKTIEN	50.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/A-DIM-WETZLAR-BALANCED-FONDS AGENTE:JPMCBNA	51.650		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/A-KSK FULDA-FONDS AGENTE:JPMCBNA	185.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/A-NORDHAUSEN 2-FONDS W/U05 AGENTE:JPMCBNA	125.298		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/A-PERSPEKTIVE AGENTE:JPMCBNA	57.709		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/A-TURTLE-FONDS AGENTE:JPMCBNA	33.770		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/A-WOLFACH-FONDS AGENTE:JPMCBNA	12.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/ARGO NAVIS U2 AGENTE:JPMCBNA	81.300		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/AUEW-FONDS W/1-FONDS AGENTE:JPMCBNA	25.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/BEROLINA RENT DEKA W/U2 AGENTE:JPMCBNA	41.890		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/BEVOS DEKA FONDS AGENTE:JPMCBNA	58.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/BODENSEE-FONDS AGENTE:JPMCBNA	13.600		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/CATHOLIC VALUE-AKTIEN-FONDS AGENTE:JPMCBNA	432.271		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/CHRISTOPHORUS-FONDS AGENTE:JPMCBNA	14.171		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/CUYO UBS AGENTE:JPMCBNA	295.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA - BREMEN 1 W/CAMPUS AGENTE:JPMCBNA	50.346		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA EURO STOXX 50 ESG UCITS ETF AGENTE:JPMCBNA	796.025		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA EURO STOXX 50 UCITS ETF AGENTE:JPMCBNA	4.435.846		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA MSCI EMU CL.C.ESG UCITS ETF AGENTE:JPMCBNA	803.971		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA MSCI EUROPE LC UCITS ETF AGENTE:JPMCBNA	33.457		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA MSCI EUROPE UCITS ETF AGENTE:JPMCBNA	509.711		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA MSCI WORLD UCITS ETF AGENTE:JPMCBNA	507.811		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA OEKOM EURO NACHHA.UCITS ETF AGENTE:JPMCBNA	1.664.794		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA STARKENBURG U04 AKTIEN BANTLEON AGENTE:JPMCBNA	527.338		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-BASISSTRATEGIE FLEXIBEL AGENTE:JPMCBNA	240.412		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-BAV-FONDS AGENTE:JPMCBNA	384.088		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-BR 100 AGENTE:JPMCBNA	2.346.332		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-BR 20 AGENTE:JPMCBNA	5.244		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-BR 35 AGENTE:JPMCBNA	295.807		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-BR 55 AGENTE:JPMCBNA	52.859		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-BR 75 AGENTE:JPMCBNA	121.492		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-BR 85 AGENTE:JPMCBNA	615.914		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-DIVIDENDENSTRATEGIE-EUROPA AGENTE:JPMCBNA	400.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-NACHHALTIGKEIT KOMMUNAL AGENTE:JPMCBNA	361.249		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-NACHHALTIGKEIT MULTI ASSET AGENTE:JPMCBNA	287.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKA-PRIVATVORSORGE AS AGENTE:JPMCBNA	549.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DEKASPEZIAL AGENTE:JPMCBNA	200.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DK.MSCI EURO.CL.CH.ESG UCITS ETF AGENTE:JPMCBNA	1.197.554		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/DK.MSCI WOR.CL.CH.ESG UCITS ETF AGENTE:JPMCBNA	153.196		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/ELB-FUNDMASTER 1 W/ELB-FM 1 U05 CS AGENTE:JPMCBNA	742.831		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/FRANKFURTER SPK.MULTI INV.FLEX. AGENTE:JPMCBNA	54.387		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/FULDA-FONDS AGENTE:JPMCBNA	15.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/HESSISCHE KULTURSTIFTUNG-FONDS AGENTE:JPMCBNA	70.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/HIMMELSSTUERMER AGENTE:JPMCBNA	35.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/KAL-FONDS AGENTE:JPMCBNA	10.900		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/KOMMUNAL-TUT-BALANCED-FONDS AGENTE:JPMCBNA	52.150		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/KREBSHILFE 1-FONDS AGENTE:JPMCBNA	82.727		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/MAGUST-FONDS AGENTE:JPMCBNA	15.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/MAULBRONN-STROMBERG-FONDS AGENTE:JPMCBNA	89.500		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/NEO-FONDS AKTIEN AGENTE:JPMCBNA	450.056		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/NM1 - FONDS U01 AGENTE:JPMCBNA	18.800		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/OBERES-SCHLOSS-U2 AGENTE:JPMCBNA	170.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/ROLAND-MASTERFONDS W/ROLAND U1 AGENTE:JPMCBNA	135.962		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/S BROKER 1 FONDS AGENTE:JPMCBNA	24.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/S-GELSEN-FONDS W/GE AKTIEN GLOBAL AGENTE:JPMCBNA	154.276		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/S-MULTI ASSET ESG AUSGEWOGEN AGENTE:JPMCBNA	15.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/SK RHEIN NECKAR NORD NACHHALTIGKEIT INVEST AGENTE:JPMCBNA	52.553		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/SPARKASSE-SHG-FONDS AGENTE:JPMCBNA	120.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/SSH-FONDS AGENTE:JPMCBNA	1.073.462		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/STADTBAHN-FONDS AGENTE:JPMCBNA	23.599		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/SVN II-FONDS AGENTE:JPMCBNA	75.137		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/SVRP-FONDS AGENTE:JPMCBNA	46.038		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/VITUS FIRST VALUE FONDS U1 AGENTE:JPMCBNA	38.300		F	F	F	F	F	F	F
DEKA INVESTMENT GMBH W/VUS-MUENSTER-FONDS AGENTE:JPMCBNA	115.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA VALUE PLUS AGENTE:JPMCBNA	4.677.459		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
DEKA VERMOEGENSMANAGEMENT GMBH, NIEDERLASSUNG LUXEMBURG W/IFM-INVEST AKTIEN EUROPA AGENTE:JPMCBNA	1.450.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA VERMOEGENSMANAGEMENT GMBH, NIEDERLASSUNG LUXEMBURG W/IFM-INVEST VERMOEGENSMANAG.AKTIEN AGENTE:JPMCBNA	1.500.000		F	F	F	F	F	F	F
DEKA-MASTER-HAEK I AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	544.737		F	F	F	F	F	F	F
DELA EQUITY FUND 1 RICHIEDENTE:NT DELA DEPO & ASSET MGMT B.V.	559.051		F	F	F	F	F	F	F
DELEN PRIVATE BANK	9.629.891		F	F	F	C	F	F	F
DEMOCRACY INTERNATIONAL FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	15.632		F	F	F	F	F	F	F
DESERET MUTUAL EMPLOYEE PENSION PLAN TRUST	80.255		F	F	F	F	F	F	F
DESJARDINS RI DEVELOPED EXUSA EXCANADA LOW CO2 INDEX ETF	56.721		F	F	F	F	F	F	F
DESJARDINS SECURITE FINANCIERE COMPAGNIE D'ASSURANCE VIE	103.087		F	F	F	F	F	F	F
DETROIT EDISON QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING TRUST	127.811		F	F	C	F	F	F	F
DEUTERIUM UCITS ICAV - DEUTERIUM GLOBAL DYNAMIC ALLOCATION F RICHIEDENTE:RBC ISB-DEUTERIUM UCITS ICAV	45.615		F	F	F	F	F	F	F
DEUTSCHE DCG EQ	55.258		F	F	C	F	F	F	F
DEVELOPED EX-FOSSIL FUEL INDEX FUND B (FTDEVXFF) AGENTE:JPMCBNA	51.832		F	F	F	F	F	F	F
DEVELOPED INTERNATIONAL EQUITY SELECT ETF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	9.374		F	F	F	F	F	F	F
DFI LP EQUITY (PASSIVE RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	32.892		F	F	F	F	F	F	F
DIGITAL FUNDS STARS EUROZONE RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	98.417		F	F	F	F	F	F	F
DIGNITY PRE ARRANGEMENT LIMITED	76.286		F	F	C	F	F	F	F
DILLON MARKETABLE SECURITIES COMMON TRUST FUND. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	72.047		F	F	F	F	F	F	F
DIMENSIONAL INTERNATIONAL VALUE ETF OF DIMENSIONAL ETF TRUST RICHIEDENTE:CBNY SA TAX MANAG INTL PORTFOLIO	7.431.349		F	F	F	F	F	F	F
DIOCESE OF VENICE PENSION PLAN AND TRUST	15.350		F	F	F	F	F	F	F
DISHELL KEYWELL ASSOC LLC	27.069		F	F	F	F	F	F	F
DIVERSIFIE ACTIONS 50-65 DU CR	42.296		F	F	F	F	F	F	F
DIVERSIFIED EQUITY MASTER PORTFOLIO OF MASTER INV PORTFOLIO	46.476		F	F	F	F	F	F	F
DNB BANK ASA RICHIEDENTE:CBLDN-VPF DNB GLOBAL CORE	1.630.038		F	F	F	F	F	F	F
DNCA BEYOND ENGAGE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	2.470.000		F	F	C	F	F	F	F
DNCA INVEST BEYOND CLIMATE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	1.422.000		F	F	C	F	F	F	F
DNCA INVEST VALUE EUROPE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	5.329.515		F	F	C	F	F	F	F
DNCA VALUE EUROPE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	3.531.206		F	F	C	F	F	F	F
DOMINI IMPACT INTERNATIONAL EQUITY FUND	404.352		F	F	C	C	F	F	F
DOMINI INTERNATIONAL OPPORTUNITIES FUND	50.250		F	F	C	C	F	F	F
DORVAL CONVICTIONS	666.697		F	F	F	F	F	F	F
DORVAL CONVICTIONS PEA	262.559		F	F	F	F	F	F	F
DORVAL MANAGEURS EURO	420.814		F	F	F	F	F	F	F
DOUCE FAMILLE	22.197		F	F	F	F	F	F	F
DPAM B AGENTE:BQUE DEGROOF PET LUX	751.826		F	F	F	F	F	F	F
DPAM DBI RDT B AGENTE:BQUE DEGROOF PET LUX	775.000		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
DPAM L AGENTE:BQUE DEGROOF PET LUX	2.304.730		F	F	F	F	F	F	F
DT EQUITY AGENTE:JPMCBNA	1.503.589		F	F	F	F	F	F	F
DUKE ENERGY QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING	594.186		F	F	C	F	F	F	F
DUPONT PENSION TRUST	364.820		F	F	F	F	F	F	F
DUPONT SPECIALTY PRODUCTS & RELATED CO SAVINGS PLAN MASTER T RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	605.012		F	F	F	F	F	F	F
DWS CROCI INTERNATIONAL FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	929.903		F	F	F	F	F	F	F
DWS CROCI INTERNATIONAL VIP AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	156.495		F	F	F	F	F	F	F
DWS GLOBAL INCOME BUILDER FUND	370.296		F	F	F	F	F	F	F
DWS GLOBAL INCOME BUILDER VIP	66.816		F	F	F	F	F	F	F
DWS INVESIMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS	637.848		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH	177.855		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH DEAWM FONDS	30.000		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR ALBATROS FONDS	43.137		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS BBS	67.783		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAM FONDS SLM 1	104.200		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAMFONDS GSK 1	184.348		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAMFONDS KGPENSIONEN	103.000		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DEAMFONDS PG EQ	402.461		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DWS EUROPE DYNAMIC	255.127		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR DWS QI EUROZONE EQUITY	134.641		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH FOR MULTIINDEX EQUITY FUND	158.245		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS AVD 2	1.625		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS BPT	2.775.067		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS PAL 1	151.128		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS PKN 2	3.549.964		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH ON BEHALF OF DWS FONDS RPK 1	152.530		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT GMBH W/DWS-FONDS BBME A1 AGENTE:JPMCBNA	300.000		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT SA FOR ARERO DER WELTFONDS	463.900		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT SA FOR DB ADVISORS STRATEGY FUND	150.998		F	F	C	F	F	F	F
DWS INVESTMENT SA FOR DWS ESG EUROPEAN EQUITIES	1.112.550		F	F	C	F	F	F	F
DWS MULTI ASSET PIR FUND	1.300.000		F	F	C	F	F	F	F
DYNAMIC ACWI EX US INC. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	4.869		F	F	F	F	F	F	F
DYNASTY INVEST LTD RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	44.091		F	F	F	F	F	F	F
E T H I CA	1.300.000		F	F	F	A	F	F	F
E-L FINANCIAL CORPORATION LIMITED RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	34.472		F	F	F	F	F	F	F
EASTSPRING INVESTMENTS	20.915		F	F	F	F	F	F	F
EATON VANCE EQUITY HARVEST FUNDLLC	20.996		F	F	F	F	F	F	F
EATON VANCE MANAGEMENT	14.763		F	F	F	F	F	F	F
EATON VANCE TAXMANAGED GLOBAL BUYWRITE OPPORTUNITIES FUND	2.042.702		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
ECOFI ACTIONS RENDEMENT	190.000		F	F	C	F	F	F	C
ECOFI ENDURANCE EURO	90.000		F	F	C	F	F	F	C
ECOFI OPTIM VARIANCE	135.184		F	F	C	F	F	F	C
ECUREUIL RETRAITE ACTIONS 3	2.565.471		F	F	A	F	F	F	F
EFFEPILUX SICAV AZIONARIO EURO	1.512.634		F	F	F	F	F	F	F
EGAMO ACTION EURO	171.302		F	F	F	F	F	F	F
EGAMO ALLOCATION FLEXIBLE	166.253		F	F	F	F	F	F	F
EGEPARGNE 2 DIVERSIFIE	312.017		F	F	F	F	F	F	F
EHP GLOBAL ESG LEADERS ALTERNATIVE FUND AGENTE:THE BANK OF NOVA SCO	30.700		F	F	F	F	F	F	F
EILEEN NORTONFAMILYTRUST	6.361		F	F	F	F	F	F	F
ELIOR EPARGNE DIVERSIFIE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	20.560		F	F	F	F	F	F	F
EMBO-FONDS AGENTE:JPMCBNA	404.007		F	F	F	F	F	F	F
EMERGENCY SERVICES SUPERANNUATION SCHEME	50.815		F	F	F	F	F	F	F
EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF GEORGIA AGENTE:JPMCBNA	1.439.521		F	F	F	F	F	F	F
EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF THE CITY OF BALTIMORE	21.498		F	F	F	F	F	F	F
EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF THE CITY OF PROVIDENCE	249.677		F	F	F	F	F	F	F
EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF THE STATE OF HAWAII	269.400		F	F	F	F	F	F	F
ENERGY INSURANCE MUTUAL LIMITED	110.817		F	F	C	F	F	F	F
ENHANCED INDEX INTERNATIONAL SHARE FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	914.191		F	F	F	F	F	F	F
ENSIGN PEAK ADVISORS INC	2.661.191		F	F	F	F	F	F	F
ENTE NAZIONALE DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA DEI MEDICI E DEGLI ODONTOIATRI AGENTE:BNPP SA ITALIA	104.454.198		F	F	F	F	F	F	F
ENTE NAZIONALE DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA MEDICI (E.N.P.A M AGENTE:BNPP SA ITALIA	1.121.700		F	F	F	F	F	F	F
EPARGNE ACTIONS MONDE ISR	291.106		F	F	F	F	F	F	F
EPARGNE DIVERSIFIEE KINGFISHER AGENTE:BNPP FRANCE	589.427		F	F	A	F	F	F	F
EPARGNE ETHIQUE ACTIONS	117.370		F	F	C	F	F	F	C
EPARGNE ETHIQUE FLEXIBLE	39.961		F	F	C	F	F	F	C
EPARGNE MODEREE THALES	257.756		F	F	F	F	F	F	F
EPARGNE SOLIDAIRE EQUILIBRE TH	472.424		F	F	F	F	F	F	F
EPS AGENTE:JPMCBNA	234.761		F	F	F	F	F	F	F
EPSENS OFFENSIF ISR AGENTE:BNPP FRANCE	840.143		F	F	F	F	F	F	F
EPSON FRANCE EURO ACTIONS AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	6.295		F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - ATM INTERNATIONAL MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JPMCBNA	1.285.054		F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/AB DYNAMIC AGGRESSIVE GROWTH PORTFOLIO AGENTE:JPMCBNA	97.258		F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/AB DYNAMIC GROWTH PORTFOLIO AGENTE:JPMCBNA	186.750		F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/AB DYNAMIC MODERATE GROWTH PORTFOLIO AGENTE:JPMCBNA	409.688		F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/GLOBAL EQUITY MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JPMCBNA	480.095		F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL CORE MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JPMCBNA	646.037		F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL EQUITY INDEX PORTFOLIO AGENTE:JPMCBNA	3.156.892		F	F	F	F	F	F	F
EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JPMCBNA	1.924.689		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
EQ ADVISORS TRUST - EQ/INTERNATIONAL VALUE MANAGED VOLATILITY PORTFOLIO AGENTE:JPMCBNA	4.897.284		F	F	F	F	F	F	F
EQUINOR PENSJON AGENTE:JP MORGAN SE LUX	550.000		F	F	F	F	F	F	F
EQUIPSUPER RICHIEDENTE:CBNY-VEBRIE NAB ACF EQUIPSUPER	416.041		F	F	F	F	F	F	F
EQUITABLE FINANCIAL LIFE INSURANCE COMPANY AGENTE:JPMCBNA	100.800		F	F	F	F	F	F	F
EQUITY FUND WORLD DBI-RDT AGENTE:KBC BANK NV	158.345		F	F	F	F	F	F	F
ERAFP ACTIONS EURO 1 AGENTE:BNPP FRANCE	4.076.506		F	F	C	C	C	C	F
ERAFP ACTIONS EURO II AGENTE:BNPP FRANCE	12.400.000		F	F	F	F	F	F	F
ERAFP ACTIONS EURO IV AGENTE:BNPP FRANCE	16.601.000		F	C	C	C	C	C	C
ERAFP ACTIONS EURO V AGENTE:BNPP FRANCE	14.898.094		F	F	C	C	C	C	F
ERAFP ACTIONS EURO VIII AGENTE:BNPP FRANCE	1.787.560		F	F	C	C	C	C	F
ERAFP ACTIONS PAB EURO I AGENTE:BNPP FRANCE	174.298		F	F	C	C	C	C	F
ERGO VERMOGENSMANAGEMENT AUSGEWOGEN AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	93.656		F	F	C	C	F	F	F
ERGO VERMOGENSMANAGEMENT FLEXIBEL AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	27.439		F	F	C	C	F	F	F
ERGO VERMOGENSMANAGEMENT ROBUST AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	39.625		F	F	C	C	F	F	F
ERIE INSURANCE GROUP RETIREMENTPLAN FOR EMPLOYEES TRUST	660.633		F	F	F	F	F	F	F
ERSTE ASSET MANAGEMENT GMBH RICHIEDENTE:EGB / ERSTE ASSET MANAGEMENT /	662.883		F	F	F	F	F	F	F
ERSTE FAIR INVEST RICHIEDENTE:EGB / ERSTE ASSET MANAGEMENT /	527.153		F	F	F	F	F	F	F
ES OFI INVEST ESG ACTIONS	360.000		F	F	C	C	C	C	F
ES RIVER AND MERCANTILE GLOBAL RECOVERY FUND	558.448		F	F	C	F	F	F	F
ESG INSIGHTS WORLD EX USA FUND B AGENTE:JPMCBNA	410.534		F	F	F	F	F	F	F
ESSENTIA HEALTH RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	38.160		F	F	F	F	F	F	F
ETCHEGARAY ARTIGASLIV TR UAD 12 14 05 PATRICIA NARTIGAS	2.465		F	F	F	F	F	F	F
ETHAN G 2012 IRREVGIFT TR	6.402		F	F	F	F	F	F	F
ETHIQUE CONVICTIONS AGENTE:BNPP FRANCE	131.889		F	F	A	F	F	F	F
ETHIQUE ET PARTAGE - CCFD	53.000		F	F	F	F	F	F	F
ETOILE ACTIONS INTERNATIONALES	682.804		F	F	F	F	F	F	F
ETOILE ACTIONS RENDEMENT ISR	1.964.182		F	F	F	F	F	F	F
ETOILE ACTIONS US POCHE ACTION	277.277		F	F	F	F	F	F	F
ETOILE BANQUE ASSURANCE EUROPE	1.777.227		F	F	F	F	F	F	F
EURO CONVICTIONS ISR AGENTE:BNPP FRANCE	2.242.285		F	F	A	F	F	F	F
EUROP ASSISTANCE DIVERSIFIE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	7.945		F	F	F	F	F	F	F
EUROPE EQUITY INDEX ESG SCREENED FUND B(EURXCWB) AGENTE:JPMCBNA	398.696		F	F	F	F	F	F	F
EUROPE EX UK EQUITIES	704.550		F	F	F	F	F	F	F
EUROPE INVESTMENT FUND	1.441.409		F	F	F	F	F	F	F
EUROPEAN CENTRAL BANK	1.918.614		F	F	C	F	F	F	F
EUROPEAN EQUITY FUND, SERIES OF KOKUSAI TRUST AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	27.384		F	F	F	F	F	F	F
EUROPOPULAR INTEGRAL FONDO DE PENSIONES	22.731		F	F	F	F	F	F	F
EVA VALLEY MA1 LLC.. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	60.243		F	F	F	F	F	F	F
EVOLVE EUROPEAN BANKS ENHANCED YIELD ETF	139.070		F	F	F	F	F	F	F
EWP PA FUND, LTD-INTL TRADING AGENTE:MERRILL LY PRO CL CO	159.641		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
F M KIRBY TRUST DATED 1/3/75 FBO JEFFERS AGENTE:JPMCBNA	21.847		F	F	F	F	F	F	F
F&C INVESTMENT TRUST PLC AGENTE:JPMCBNA	10.896.092		F	F	F	F	F	F	F
F.M. KIRBY TRUST DATED 1/3/1975 F/B/O FR AGENTE:JPMCBNA	21.963		F	F	F	F	F	F	F
F.M. KIRBY TRUST DATED 1/3/75 F/B/O ALIC AGENTE:JPMCBNA	37.765		F	F	F	F	F	F	F
F.M. KIRBY TRUST DATED 1/3/75 F/B/O S. D AGENTE:JPMCBNA	65.617		F	F	F	F	F	F	F
FACABE	41.785		F	F	F	F	F	F	F
FAGUS	1.542.985		F	F	F	F	F	F	F
FAIRFAX COUNTY UNIFORMED RETIREMENT SYSTEM	70.403		F	F	F	F	F	F	F
FAM SERIES UCITS ICAV - FLEXIBLE INCOME FAM FUND AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	158.357		F	F	C	F	F	F	F
FAMILY INVESTMENTS CHILD TRUST FUND	352.721		F	F	C	F	F	F	F
FAMILY INVESTMENTS GLOBAL ICVC FAMILY BALANCED INTERNATIONALFUND	282.508		F	F	C	F	F	F	F
FAMILY INVESTMENTS GLOBAL ICVC ONEFAMILY GLOBAL EQUITY FUND	15.087		F	F	C	F	F	F	F
FASSON	1.959		F	F	F	F	F	F	F
FASTIFF REVOCABLETRUST	1.915		F	F	F	F	F	F	F
FCA CANADA INC. ELECTED MASTER TRUST	315.016		F	F	F	F	F	F	F
FCA US LLC DEFINED CONTRIBUTION PLAN MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	2.475.200		F	F	F	F	F	F	F
FCA US LLC MASTER RETIREMENT TRUST	2.311.081		F	F	F	F	F	F	F
FCM INTERNATIONAL LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	22.626		F	F	F	F	F	F	F
FCP AAE MG	317.338		F	F	F	F	F	F	F
FCP ALBA VALEUR AGENTE:BNPP FRANCE	1.075.000		F	F	C	F	F	F	F
FCP ALM ACTIONS EUROPE ISR AGENTE:BNPP FRANCE	1.800.000		F	F	F	C	F	F	F
FCP ARRCO LONG TERME D	1.146.271		F	F	F	C	F	F	F
FCP BOURBON 1	1.318.647		F	F	F	F	F	F	F
FCP CARPIMKO EUROPE	790.000		F	F	A	F	F	F	F
FCP DES CAISSES LOCALES GROUPAMA P V D L	46.039		F	F	F	F	F	F	F
FCP ECUREUIL RETRAITE EURO ACTIONS 4	2.100.000		F	F	F	F	F	F	F
FCP ERAFP ACTIONS EUROS3 AGI AGENTE:BNPP FRANCE	23.000.000		F	F	C	C	C	C	F
FCP FCE PLCT INTERNATIONAL ESG PLUS AGENTE:BNPP FRANCE	2.183.936		F	F	F	C	F	F	F
FCP FMS 1	576.521		F	F	A	F	F	F	F
FCP FONDATION MEDERIC ALZHEIME	38.276		F	F	F	F	F	F	F
FCP FRANCE PLACEMENT EURO ESG AGENTE:BNPP FRANCE	6.504.861		F	F	F	C	F	F	F
FCP FRANCE PLCT INTERNATIONAL ESG AGENTE:BNPP FRANCE	1.053.157		F	F	F	C	F	F	F
FCP GROUPAMA PHARMA DIVERSIFIE	200.000		F	F	F	F	F	F	F
FCP HAMELIN DIVERSIFIE FLEX II	55.000		F	F	A	F	F	F	F
FCP HGA ACTIONS SOLIDAIRE EMPLOI SANTE AGENTE:BNPP FRANCE	1.000.572		F	F	F	F	F	F	F
FCP HUMANIS RETRAITE ACTIONS AGENTE:BNPP FRANCE	4.126.135		F	F	F	F	F	F	F
FCP HUMANIS RETRAITE ACTIONS BAS CARBONE AGENTE:BNPP FRANCE	2.143.889		F	F	F	F	F	F	F
FCP IRCOM RETRAITE DIVERSIFIE AGENTE:BNPP FRANCE	615.919		F	F	F	A	F	F	F
FCP KLESIA K ACTIONS EURO AGENTE:BNPP FRANCE	54.892		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
FCP KLESIA K RETRAITE EURO AGENTE:BNPP FRANCE	4.335.898		F	F	F	F	F	F	F
FCP MANDARINE EQUITY INCOME AGENTE:BNPP FRANCE	195.092		F	F	F	F	F	F	F
FCP MISTRAL 1	569.299		F	F	F	F	F	F	F
FCP NJT	21.300		F	F	F	F	F	F	F
FCP PHARMA PARFRANCE	1.135.776		F	F	A	F	F	F	F
FCP SODIUM I AGENTE:BNPP FRANCE	912.170		F	F	F	F	F	F	F
FCPE CA SA EXPANSION	69.074		F	F	F	F	F	F	F
FCPE EPARGNE SOLIDAIRE DYNAMIQ THALES AGENTE:BNPP FRANCE	688.274		F	F	F	F	F	F	F
FCPE HARMONY	229.240		F	F	F	F	F	F	F
FCPE IBM FRANCE C	175.000		F	F	A	F	F	F	F
FCPE IBM FRANCE H	16.207		F	F	F	F	F	F	F
FCPE SAFRAN ETHIQUE SOLIDAIRE AGENTE:BNPP FRANCE	69.248		F	F	F	F	F	F	F
FDJ EQUILIBRE SOLIDAIRE	128.252		F	F	F	F	F	F	F
FDJA 86 FCP	17.661		F	F	F	F	F	F	F
FDNC ACTIONS EUROPE AGENTE:BNPP FRANCE	227.248		F	F	F	C	F	F	F
FEDERAL OPTIMAL PLUS ESG	579.145		F	F	F	F	F	F	F
FEDERIS ISR EURO AGENTE:BNPP FRANCE	6.871.950		F	F	F	C	F	F	F
FEDEX AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	18.905		F	F	F	F	F	F	F
FERTILSODEBO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	32.672		F	F	F	F	F	F	F
FG BALANCED	84.087		F	F	F	F	F	F	F
FGV - ACTIONS EUROPE LM B	505.490		F	F	F	C	F	F	F
FGV ACTIONS EUROPE LM A	427.074		F	F	F	F	F	F	F
FIDDLER PARTNERS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	6.167		F	F	F	F	F	F	F
FIDEAS SMART FOR CLIMATE ACTIONS EUROZ	124.409		F	F	F	F	F	F	F
FIDELCOMISO FONDO DE AHORRO DE PANAMA RICHIEDENTE:NT BNC NCNL DE PNMA ACT AS TRS	69.405		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY COMMONWEALTH TRUST II:FIDELITY INT`L ENHANCED INDEX FD	848.176		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY CONCORD STREET TRUST FIDELITY INTERNATIONAL INDEX FUND	41.590.193		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY CONCORD STREET TRUST: FIDELITY SERIES INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	340.325		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY CONCORD STREET TRUST: FIDELITY ZERO INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	2.169.061		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY COVINGTON TRUST - FIDELITY DIVIDEND ETF FOR RISING RATE	1.592.817		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY COVINGTON TRUST: FIDELITY INTL HIGH DIVIDEND ETF	444.007		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY COVINGTON TRUST:FIDELITY HIGH DIVIDEND ETF	5.732.968		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY EUROPEAN TRUST PLC AGENTE:JPMCBNA	11.089.562		F	F	C	F	C	F	F
FIDELITY FUNDS - FS SUSTAINABLE EUROZONE EQUITY POOL AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	5.121.691		F	F	C	F	C	F	F
FIDELITY FUNDS - ITALY POOL AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	4.597.492		F	F	C	F	C	F	F
FIDELITY FUNDS - SUSTAINABLE RESEARCH ENHANCED EUROPE EQUITY POOL AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	1.210.120		F	F	C	F	C	F	F
FIDELITY GLOBAL EX-U.S. EQUITY INDEX INSTITUTIONAL TRUST	2.778		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
FIDELITY INTERNATIONAL HIGH DIVIDEND INDEX ETF	240.263		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY INVESTMENT FUNDS - FIDELITY EUROPEAN FUND AGENTE:JPMCBNA	28.722.503		F	F	C	F	C	F	F
FIDELITY INVESTMENT FUNDS - FIDELITY INDEX EUROPE EX UK FUND AGENTE:JPMCBNA	1.284.466		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY INVESTMENT FUNDS - FIDELITY INDEX WORLD FUND AGENTE:JPMCBNA	1.731.812		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY INVESTMENT FUNDS - FIDELITY SUSTAINABLE EUROPEAN EQUITY FUND. AGENTE:JPMCBNA	2.891.864		F	F	C	F	C	F	F
FIDELITY INVESTMENT FUNDS IX - FIDELITY EUROPE (EX UK)FUND AGENTE:JPMCBNA	946.518		F	F	C	F	C	F	F
FIDELITY RUTLAND SQUARE TRUST II STRATEGIC ADVISERS INT FUND	940.419		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SAI INTERNATIONAL INDEX FUND	3.703.738		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY FLEX INTERNATIONAL INDEX FUND RICHIEDENTE:NT FIDELITY FUNDS	1.016.986		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY GLOBAL EX U.S. INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	6.052.784		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY INTERNATIONAL SUSTAINABILITY IND EX FUND RICHIEDENTE:NT FIDELITY FUNDS	490.786		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY SERIES GLOBAL EX U.S. INDEX FUND RICHIEDENTE:NT FIDELITY FUNDS	23.380.838		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SALEM STREET TRUST: FIDELITY TOTAL INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	5.648.902		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY UCITS ICAV - FIDELITY SUSTAINABLE RESEARCH ENHANCED EUROPE EQUITY UCITS ETF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	752.598		F	F	C	F	C	F	F
FIDELITY UCITS ICAV - FIDELITY SUSTAINABLE RESEARCH ENHANCED GLOBAL EQUITY UCITS ETF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	19.202		F	F	C	F	C	F	F
FIDELITY UCITS II ICAV/FIDELITY MSCI EUROPE INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	52.836		F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY UCITS II ICAV/FIDELITY MSCI WORLD INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	121.992		F	F	F	F	F	F	F
FINAGEST	38.081		F	F	F	F	F	F	F
FINREON WORLD EQUITY MULTI PREMIA CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	1.544		F	F	C	F	F	F	F
FINREON WORLD EQUITY MULTI PREMIA DEFENSIVE PENSION CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	8.774		F	F	C	F	F	F	F
FIPL	11.160		F	F	F	F	F	F	F
FIRE AND POLICE PENSION ASSOCIATION OF COLORADO	206.675		F	F	F	F	F	F	F
FIREFIGHTERS RETIREMENT SYSTEM	255.028		F	F	F	F	F	F	F
FIREMEN'S ANNUITY AND BENEFIT FUND OF CHICAGO RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	602.144		F	F	F	F	F	F	F
FIRST CHURCH OF CHRIST SCIENTIST	10.671		F	F	F	F	F	F	F
FIRST PRIVATE INVESTMENT MANAGEMENT KAG MBH FIRST PRIVATE WEALTH	134.328		F	F	F	F	F	F	F
FIRST SUPER AGENTE:BNPP SIDNEY	229.006		F	F	F	F	F	F	F
FIRST TRUST DYNAMIC EUROPE EQUITY INCOME FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	478.591		F	F	F	F	F	F	F
FISCHER FAMILY TRUST AGENTE:JPMCBNA	19.003		F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS ALL FOREIGN EQUITY COLLECTIVE FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	52.405		F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS ALL WORLD EQUITY COLLECTIVE FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.552.223		F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS AUSTRALASIA GLOBAL EQUITY FOCUSED FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	57.031		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
FISHER INVESTMENTS GLOBAL EQUITY ESG EX FOSSIL FUELS UNIT TRUST FUND RICHIEDENTE:NT NT1 TREATY/NON TREATY TAX C	20.772		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	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS INSTITUTIONAL FUNDS PLC	1.537.936		F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS INSTITUTIONAL GROUP ALL FOREIGN EQUITY ENVIRONMENTAL AND SOCIAL VALUES AGENTE:BNPP LONDON	329		F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS INSTITUTIONAL GROUP ESG STOCK FUND FOR RETIREMENT PLANS AGENTE:BNPP LONDON	380		F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS INSTITUTIONAL GROUP FOREIGN EQUITY FUND RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	159.261		F	F	F	F	F	F	F
FISHER INVESTMENTS INSTITUTIONAL GROUP STOCK FUND FOR RETIREMENT PLANS AGENTE:BNPP LONDON	390		F	F	F	F	F	F	F
FIVG GROUPE ISA	69.199		F	F	F	F	F	F	F
FJARDE AP-FONDEN. RICHIEDENTE:NT GS1 EU/NORWAY PENSION FUNDS	1		F	F	F	F	F	F	F
FLEXSHARES MORNINGSTAR DEVELOPED MARKETS EX-US FACTOR TILT INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	369.451		F	F	F	F	F	F	F
FLEXSHARES STOXX GLOBAL ESG SELECT INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	89.194		F	F	F	F	F	F	F
FLORIDA GLOBAL EQUITY FUND LLC	304.771		F	F	F	F	F	F	F
FLORIDA RETIREMENT SYSTEM TRUST FUND	8.512.805		F	F	F	F	F	F	F
FLOURISH INVESTMENT CORPORATION	6.889.745		F	F	F	F	F	F	F
FMR CAPITAL INC	20.711		F	F	F	F	F	F	F
FOLKSAM OMSESIDIG LIVFORSAKRING	739.169		F	F	F	F	F	F	F
FOLKSAM OMSESIDIG SAKFORSAKRING	228.061		F	F	F	F	F	F	F
FOLKSAM TJANSTEPENSION AB	1.026.218		F	F	F	F	F	F	F
FONCIL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	75.588		F	F	F	F	F	F	F
FONDACO OBIETTIVO WELFARE UCITS SICAV - EQUITY- EURO EQUITY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	122.803		F	F	F	F	F	F	F
FONDATION BOTNAR RICHIEDENTE:UBS CH AG -FONDATION BOTNAR	903.066		F	F	F	C	F	F	F
FONDATION EUROPE	114.425		F	F	C	C	F	F	F
FONDAZIONE ROMA - GLOBAL PASSIVE EQUITIES AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	66.016		F	F	F	F	F	F	F
FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE COMETA AGENTE:BNPP SA ITALIA	533.171		A	A	C	C	A	A	A
FONDS BOEHRINGER ISR EQUILIBRE SOLIDAIRE AGENTE:BNPP FRANCE	365.597		F	F	A	F	F	F	F
FONDS DE PLACEMENT UNIGE - ACTIONS ETRANGERES AGENTE:PICTET & CIE	144.034		F	F	C	C	F	F	F
FONDS DE RESERVE POUR LES RETRAITES AGENTE:BNPP FRANCE	1.830.764		F	F	F	F	F	F	F
FONDS EDUCATION ET DEVELOPPEME	45.563		F	F	F	F	F	F	F
FONDS OBJECTIF CLIMAT ACTIONS	1.048.423		F	F	F	F	F	F	F
FONSOLBANK FP AGENTE:BNPP SA ESPANA	9.919		F	F	F	C	F	F	F
FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS RICHIEDENTE:NT FOOD & AGRICULTURE ORGANISA	63.412		F	F	C	F	F	F	F
FORD MOTOR COMPANY DEFINED BENEFIT MASTER TRUST.. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	73.044		F	F	C	F	F	F	F
FORD MOTOR COMPANY DEFINED BENEFIT MASTER TRUST.. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT	112.616		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
CLIE FORD MOTOR COMPANY OF CANADA LIMITED PENSION TRUST RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT	33.971		F	F	C	F	F	F	F
CLIE FORD PENSION UNIVERSAL AGENTE:JPMCBNA	53.715		F	F	F	F	F	F	F
FORDHAM UNIVERSITY	60.402		F	F	F	F	F	F	F
FOREIGN STOCK INDEX MOTHER FUND AGENTE:SUMITOMO MITSUI TRUS	721.438		F	F	F	F	F	F	F
FORSTA AP - FONDEN AGENTE:JPMCBNA	3.762.859		F	F	F	F	F	F	F
FOURTH AVENUE INVESTMENT COMPANY RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	74.191		F	F	F	F	F	F	F
FOVERUKA PENSION UNIVERSAL AGENTE:JPMCBNA	369.056		F	F	F	F	F	F	F
FRANCE INVESTISSEMENT ACTIONS OPTIMISE AGENTE:BNPP FRANCE	984.507		F	F	F	C	F	F	F
FRANCE PLACEMENT EURO ESG PLUS AGENTE:BNPP FRANCE	7.494.882		F	F	F	C	F	F	F
FRANCIS FAMILYFUNDAPS	38.940		F	F	F	F	F	F	F
FRANK RUSSEL INSTITUTIONAL FUNDS PLC	20.232		F	F	F	F	F	F	F
FRANK RUSSELL INVESTMENT CO II PLC	15.286		F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN CLEARBRIDGE SUSTAINABLE INTERNATIONAL GROWTH FUND AGENTE:JPMCBNA	1.184.509		F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF	129.215		F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN LIBERTYSHARES ICAV	16.506		F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN TEMPLETON ETF TRUST - FRANKLIN FTSE EUROPE ETF	173.334		F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN TEMPLETON ETF TRUST - FRANKLIN FTSE EUROPE HEDGED ETF	22.116		F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN TEMPLETON ETF TRUST - FRANKLIN FTSE ITALY ETF	169.256		F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN TEMPLETON ETF TRUST-FRANKLIN LIBERTYQ INT`L EQUITY HEDG	617.964		F	F	F	F	F	F	F
FRANKLIN TEMPLETON OPPORTUNITIES FUNDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	30.599		F	F	F	F	F	F	F
FREDERICK GARDNERCOTTRELLFDN	2.437		F	F	F	F	F	F	F
FRESNO COUNTY EMPLOYEES` RETIREMENT ASSOCIATION. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX	716.958		F	F	F	F	F	F	F
FUNDACAO CALOUSTE GULBENKIAN AGENTE:JP MORGAN SE LUX	55.522		F	F	C	F	F	F	F
FUNDO DE SEGURANCA SOCIAL DO GOVERNO DA REGIAO ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE MACAU	478.029		F	F	C	F	F	F	F
FUTURE FUND BOARD OF GUARDIANS FOR AND ON BEHALF OF FUTURE F RICHIEDENTE:NT FUTURE FUND CLIENTS ACCOUNT	5.844.695		F	F	C	F	F	F	F
FUTURE FUND BOARD OF GUARDIANS FOR AND ON BEHALF OF THE MEDI. RICHIEDENTE:NT FUTURE FUND CLIENTS ACCOUNT	336.141		F	F	C	F	F	F	F
G A FUND B AGENTE:BNPP SA BELGIUM	648.367		F	F	F	F	F	F	F
G FUND - TOTAL RETURN ALL CAP EUROPE	1.230.000		F	F	F	F	F	F	F
G FUND EQUITY CONVICTIONS ISR	2.680.448		F	F	F	F	F	F	F
G FUND OPPORTUNITIES EUROPE	3.050.000		F	F	F	F	F	F	F
G.A.-FUND-B - EQUITY BROAD EURO P AGENTE:BNPP SA BELGIUM	472.516		F	F	A	F	F	F	F
G.A.-FUND-B - EURO EQUITIES AGENTE:BNPP SA BELGIUM	774.450		F	F	A	F	F	F	F
G.A.-FUND-B - SUSTAINABLE WORLD EQUITIES AGENTE:BNPP SA BELGIUM	65.138		F	F	A	F	F	F	F
G.A.-FUND-B - WORLD EQUITIES AGENTE:BNPP SA BELGIUM	227.734		F	F	A	F	F	F	F
GAN EUROSTRATEGIE	172.257		F	F	F	F	F	F	F
GARANT DYNAMIC AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	597.938		F	F	C	C	C	C	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
GARRISON PROPERTY AND CASUALTY INSURANCE COMPANY RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	45.095		F	F	F	F	F	F	F
GENERAL ELECTRIC PENSION TRUST	589.684		F	F	F	F	F	F	F
GENERAL ORGANISATION FOR SOCIAL INSURANCE RICHIEDENTE:NT GEN ORG FOR SOCIAL INSURANC	9.693.465		F	F	F	F	F	F	F
GENERAL ORGANISATION FOR SOCIAL INSURANCE RICHIEDENTE:NT GEN ORG FOR SOCIAL INSURANC	7.744.353		F	F	C	F	F	F	F
GENERAL PENSION AND SOCIAL SECURITY AUTHORITY RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	590.838		F	F	C	F	F	F	F
GENERALI AKTIVMIX ERTRAG AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	8.301		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI CUATRO FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPP SA ESPANA	114.913		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI DOS FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPP SA ESPANA	151.960		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI EMPLEO PYME FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPP SA ESPANA	189		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI EMPLEO TRES FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPP SA ESPANA	10.458		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI ESPANA S A DE SEGUROS Y REASEGUROS AGENTE:BNPP SA ESPANA	171.437		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI GLOBAL - FONDO PENSIONE APERTO A CONTRIBUZIONE DEFINITA AGENTE:BNPP SA ITALIA	960.841		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI INVESTMENTS EUROPE SPA SGR AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	183.519		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI INVESTMENTS SICAV - SRI AGEING POPULATION AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	4.965.678		F	F	F	C	F	F	F
GENERALI INVESTMENTS SICAV - SRI EUROPEAN EQUITY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	1.810.717		F	F	F	C	F	F	F
GENERALI INVESTMENTS SICAV AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	1.592.059		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI ITALIA SPA AGENTE:BNPP SA ITALIA	26.362.956		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI MULTI PORTFOLIO SOLUTIONS SICAV AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	258.953		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI PREVISION EPSV AGENTE:BNPP SA ESPANA	29.777		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI REVENUS AGENTE:BNPP FRANCE	355.148		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI SMART FUNDS AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	450.000		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI UNO FONDO DE PENSIONES AGENTE:BNPP SA ESPANA	104.058		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI VIE AGENTE:BNPP FRANCE	6.301.491		F	F	F	F	F	F	F
GENERALI WE FUND	274.000		F	F	F	F	F	F	F
GENERTEL SPA AGENTE:BNPP SA ITALIA	166.555		F	F	F	F	F	F	F
GENERTELLIFE SPA AGENTE:BNPP SA ITALIA	7.249.883		F	F	F	F	F	F	F
GERANA SICAV-SIF, S.A. AGENTE:JP MORGAN SE LUX	273.760		F	F	F	F	F	F	F
GERARD PERRIER INDUSTRIE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	36.915		F	F	F	F	F	F	F
GFA CARAIBES	61.337		F	F	F	F	F	F	F
GHIO ANGELO AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	6.000		F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS ALAET AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	1.431.900		F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS AVAOT 2 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	203.669		F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS AVAOT AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	369.853		F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS CEAOT AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	2.934.800		F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS DLAET AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	325.700		F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS GPRET MULTIFLEX AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	8.166		F	F	F	F	F	F	F
GID-FONDS GPRET MULTIFLEX II AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	21.038		F	F	F	F	F	F	F
GINJER ACTIFS 360 AGENTE:BNPP FRANCE	3.788.000		F	F	F	F	F	F	F
GINJER DETOX EURO EQUITY AGENTE:BNPP FRANCE	498.000		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
GLG EUROPEAN LONG-SHORT FUND MAPLES CORPORATE SERVICES LIMIT RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS INT AC ITA RES AC	1.464		F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL ADVANTAGE FUNDS	113.120		F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL ALPHA TILTS ESG NON-LENDABLE FUND B AGENTE:JPMCBNA	40.427		F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL ALPHA TILTS FUND B (ACWITILTB) AGENTE:JPMCBNA	35.596		F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL ATLANTIC BLACKROCK DISCIPLINED INTERNATIONAL CORE PORTFOLIO	93.294		F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL DEVELOPED MARKET PASSIVE EQUITY FUND RICHIEDENTE:NT IBM DIVERSIFIED GLOBAL EQUI	157.163		F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL EQUITIES ENHANCED INDEX FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	738.978		F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL EX-U.S. ALPHA TILTS FUND B (ACWITLB) AGENTE:JPMCBNA	201.480		F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL FUND-OFI INVEST ACT4	1.360.000		F	F	C	C	C	C	F
GLOBAL INTREPID CANADA FUND	58.608		F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL MULTI ASSET PLUS MOTHER FUND AGENTE:SUMITOMO MITSUI TRUS	14.695		F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL MULTI-FACTOR EQUITY FUND	31.943		F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL RESEARCH EQUITY EXTENDED MASTER FUND (CAYMAN) L.P. C/O OGIER GLOBAL (CAYMAN) LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	94.339		F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL X MANAGEMENT (AUS) LIMITED AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	276.254		F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL X S&P CATHOLIC VALUES DEVELOPED EX-U.S. ETF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	19.206		F	F	F	F	F	F	F
GMAM GROUP PENSION TRUST II	40.645		F	F	F	F	F	F	F
GMAM INVESTMENT FUNDS TRUST	43.283		F	F	F	F	F	F	F
GMO IMPLEMENTATION FUND	9.417		F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS ETF ICAV	1.808		F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS ETF TRUST GOLDMAN SACHS ACTIVE BETA EUROPE E	5.664		F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS ETF TRUST GOLDMAN SACHS ACTIVE BETA INTERNAT	861.926		F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS ETF TRUST GOLDMAN SACHS MARKETBETA INTERNATIO	445.902		F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS FUNDS III AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	13.918.647		F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS FUNDS V AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	3.210.408		F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS TRUST GOLDMAN SACHS GLOBAL MANAGED BETA FUND	21.803		F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS TRUST II - GOLDMAN SACHS MULTI-MANAGER ALTERNATIVE	257.538		F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS TRUST II MULTIMANAGER INTERNATIONAL EQUITY FUND	2.043.589		F	F	F	F	F	F	F
GORDON	1.958		F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT EMPLOYEES SUPERANNUATION BOARD. RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	2.147.551		F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT INSTITUTIONS PENSION FUND AGENTE:JPMCBNA	262.672		F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT OF NORWAY RICHIEDENTE:CBNY SA GOVERNMENT OF NORWAY	228.592.487		F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT PENSION FUND AGENTE:JPMCBNA	602.244		F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT PENSION INVESTMENT FUND	49.010.429		F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT PENSION INVESTMENT FUND	60.214.371		F	F	C	F	F	F	F
GRAY NON EXEMPTMARITALTRUST	2.401		F	F	F	F	F	F	F
GREAT WEST CORE STRATEGIES INTERNATIONAL EQUITY FUND	143.309		F	F	F	F	F	F	F
GREAT WEST INTERNATIONAL INDEX FUND	1.686.337		F	F	F	F	F	F	F
GREEN CENTURY MSCI INTERNATION	686.172		F	F	C	F	A	A	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
GROUPAMA ASSICURAZIONI SPA AGENTE:BNPP SA ITALIA	408.675		F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA CR GENOVA 1	444.382		F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA CR TOTAL RETURN ALL CAP EUROPE	287.000		F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA EURO EQUITIES	370.275		F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA EUROPE EQUITIES	979.335		F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA FRANCESELECT DIVERSIFIE	109.241		F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA GRAND EST	102.363		F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA LOIRE BRETAGNE DYNAMIQUE	62.181		F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA LOIRE BRETAGNE LOCAL 1	81.004		F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA LOIRE BRETAGNE LOCAL 2	81.314		F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA LOIRE BRETAGNE REGIONAL 2	14.608		F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA MEDITERRANEE	105.509		F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA NORD EST	87.911		F	F	F	F	F	F	F
GROUPAMA NORD EST ACTIONS	398.677		F	F	F	F	F	F	F
GROUPE ROCHE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	191.540		F	F	F	F	F	F	F
GSK ACTIONS	56.849		F	F	F	F	F	F	F
GUIDEMARK WORLD EX-US FUND AGENTE:BNPP LONDON	16.500		F	F	F	F	F	F	F
GUIDESTONE FUNDS INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	830.817		F	F	C	F	F	F	F
GWL GLOBAL INVESTMENTS LLC. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	888.395		F	F	F	F	F	F	F
H R FAMILYTRUST	11.124		F	F	F	F	F	F	F
H2O GLOBAL STRATEGIES ICAV - H2O BARRY ACTIVE VALUE FUND	157.480		F	F	F	F	F	F	F
HALIFAX REGIONAL MUNICIPALITY MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT LEND	34.433		F	F	F	F	F	F	F
HALLMARK CARDS INCORPORATED MASTER TRUST	74.995		F	F	F	F	F	F	F
HAMELIN DIVERSIFIE FLEX I	291.028		F	F	F	F	F	F	F
HAND COMPOSITE EMPLOYEE BENEFITTRUST	24.035		F	F	F	F	F	F	F
HANNOVERSCHEMAXINVEST	178.367		F	F	F	F	F	F	F
HANNOVERSCHEMEDIUMINVEST	138.100		F	F	F	F	F	F	F
HARBOR DIVERSIFIED INTERNATIONAL ALL CAP FUND	386.578		F	F	F	F	F	F	F
HARBOR INTERNATIONAL FUND	2.064.020		F	F	F	F	F	F	F
HARMO PLACEMENT 2	332.499		F	F	F	F	F	F	F
HARMONIE EQUILIBRE	724.557		F	F	F	F	F	F	F
HARRIS ASSOCIATES OAKMARK INTERNATIONAL COLLECTIVE FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	5.942.700		F	F	F	F	F	F	F
HARRIS UNIT 1 QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING FUND	116.103		F	F	C	F	F	F	F
HARTFORD MULTIFACTOR DIVERSIFIED INTERNATIONAL ETF	7.831		F	F	F	F	F	F	F
HARTFORD REAL ASSET FUND	1.955.634		F	F	F	F	F	F	F
HARTFORD SCHRODERS INTERNATIONAL CO NTRARIAN VALUE FUND	7.662		F	F	F	F	F	F	F
HARTFORD SCHRODERS SUSTAINABLE INTERNATIONAL CORE FUND	3.839		F	F	F	F	F	F	F
HARVEST GLOBAL VALUE OPPORTUNITIES EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	2.797		A	A	A	A	A	A	A
HAWK ROCKFOUNDATION	6.159		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
HAWKES JAMES B.	40.584		F	F	F	F	F	F	F
HAWTHORN EQ LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	424.257		F	F	F	F	F	F	F
HBOS INTERNATIONAL INVESTMENT FUNDS ICVC EUROPEAN FUND	137.960		F	F	F	F	F	F	F
HC CAPITAL TRUST - THE ESG GROWTH PORTFOLIO	39.570		F	F	F	F	F	F	F
HC CAPITAL TRUST- THE CATHOLIC SRI GROWTH PORTFOLIO	9.464		F	F	F	F	F	F	F
HC CAPITAL TRUST- THE INSTITUTIONAL INTERNATIONAL EQUITY PORTFOL	651.143		F	F	F	F	F	F	F
HC CAPITAL TRUST- THE INTERNATIONAL EQUITY PORTFOLIO	157.139		F	F	F	F	F	F	F
HC RENTE AGENTE:JPMCBNA	98.600		F	F	C	C	C	C	C
HEILIGENFELD VERMOEGEN	38.280		F	F	F	F	F	F	F
HELABA INV KAPITALANL GES MBH HI KAP	126.338		F	F	F	F	F	F	F
HELABA INV KAPITALANL GES MBH HI KAPPA 1	350.700		F	F	F	F	F	F	F
HELABA INV KAPITALANL GES MBH HI SZVA 2	462.094		F	F	F	F	F	F	F
HELABA INV KAPITALANL GES MBH HI SZVA 21	183.706		F	F	F	F	F	F	F
HELVETIA I EUROPA	1.850.000		F	F	F	F	F	F	F
HENKEL DIVERSIFIE N 1 AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	17.112		F	F	F	F	F	F	F
HESTA AGENTE:JPMCBNA	2.138.546		F	F	F	C	F	F	F
HILLSDALE GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	19.500		F	F	F	F	F	F	F
HMT EURO SEASONAL LONGSHORT	107.617		F	F	F	F	F	F	F
HMT GLOBAL OPTIMAL DYNAMICS	59.180		F	F	F	F	F	F	F
HOBSON LUCAS FAMILY FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	320.073		F	F	F	F	F	F	F
HOLLES MARY AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	250		F	F	F	F	F	F	F
HOLTEC PILGRIM LLC MASTER DECOMMISSIONING TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	13.781		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	58.782		F	F	F	F	F	F	F
HONG KONG SPECIAL ADMINISTRATIVE REGION GOVERNMENT EXCHANGE RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	14.449.017		F	F	F	F	F	F	F
HONG KONG SPECIAL ADMINISTRATIVE REGION GOVERNMENT EXCHANGE RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	1.923.489		F	F	C	F	F	F	F
HONG KONG SPECIAL ADMINISTRATIVE REGION GOVERNMENTEXCHANGE FUND	670.939		F	F	F	F	F	F	F
HORIZON BUSINESS SRI DYN DBI-RDT AGENTE:KBC BANK NV	87.615		F	F	F	F	F	F	F
HORIZON EPARGNE ACTIONS AGENTE:BNPP FRANCE	292.161		F	F	A	F	F	F	F
HOSKING GLOBAL FUND PLC RICHIEDENTE:NT NT0 IEDP 0 PCT TREATY ACCOUNT	724.287		F	F	F	F	F	F	F
HOSKING PARTNERS EQUITY FUND LLC C/O CORPORATION SERVICE COMPANY RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	47.510		F	F	F	F	F	F	F
HOSKING PARTNERS GLOBAL EQUITY TRUST RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	79.379		F	F	F	F	F	F	F
HOSPITAL AUTHORITY PROVIDENT FUND SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	133.616		F	F	C	F	F	F	F
HOSPITAL AUTHORITY PROVIDENT FUND SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 10% TREATY ACCOUNT CLIE	547.655		F	F	F	F	F	F	F
HOSTPLUS POOLED SUPERANNUATION TRUST RICHIEDENTE:CBHK-HPL HP PST IFM IN GE-PT C	2.099.664		F	F	F	C	F	F	F
HOTTINGUER PATRIMOINE MONDE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	125.000		F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 1 RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	97.257		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 10.. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	6.951		F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 11. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	84.838		F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 12. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	86.062		F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 2 RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	15.061		F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 3 RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	35.418		F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 4.. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	58.399		F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 5 RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	61.490		F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 6 RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	3.741		F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 7. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	66.748		F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 8.. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	11.676		F	F	F	F	F	F	F
HRW TESTAMENTARY TRUST NO. 9. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	424		F	F	F	F	F	F	F
HRW TRUST NO. 1 UAD 01/17/03 RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	127.522		F	F	F	F	F	F	F
HRW TRUST NO. 2 UAD 01/17/03 RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	140.111		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	F	F	F	F
HRW TRUST NO. 4 UAD 01/17/03 RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	96.224		F	F	F	F	F	F	F
HSBC BANK SSB AUT EU SCREEN EX CONTROVERSIES CW INDEX EQ FND	11.082.177		F	F	C	F	F	F	F
HSBC ETFS PLC AGENTE:HSBC BANK PLC	78.265		F	F	C	C	F	F	F
HSBC ETFS PUBLIC LIMITED COMPANY - HSBC MSCI EUROPE UCITS ETF AGENTE:HSBC BANK PLC	11.150		F	F	C	C	F	F	F
HSBC ETFS PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:HSBC BANK PLC	49.255		F	F	C	C	F	F	F
HSBC EUROPE EQUITY INCOME	1.315.392		F	F	C	C	F	F	F
HSBC GLOBAL FUNDS ICAV AGENTE:HSBC BANK PLC	11.935		F	F	C	C	F	F	F
HSBC GLOBAL INVESTMENT FUNDS - GLOBAL EQUITY CIRCULAR ECONOMY AGENTE:HSBC BANK PLC	230.210		F	F	C	C	F	F	F
HSBC INDEX TRACKER INVESTMENT FUNDS - DEVELOPED WORLD SUSTAINABLE EQUITY INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	754.948		F	F	C	C	F	F	F
HSBC INDEX TRACKER INVESTMENT FUNDS - EUROPEAN INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	787.931		F	F	C	C	F	F	F
HSBC INDEX TRACKER INVESTMENT FUNDS - FTSE ALL-WORLD INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	76.134		F	F	C	C	F	F	F
HSBC INSTITUTIONAL TRUST SERVICE (ASIA) LIMITED AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	53.129		F	F	C	C	F	F	F
HSBC INSTITUTIONAL TRUST SERVICES IRELAND LIMITED RE AGENTE:HSBC BANK PLC	204.654		F	F	C	C	F	F	F
HSBC INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND	245.089		F	F	C	C	F	F	F
HSBC POOLED INVESTMENT FUND - HSBC POOLED EUROPE EQUITY INDEX TRACKING FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	283.086		F	F	C	C	F	F	F
HSBC POOLED INVESTMENT FUND -HSBC POOLED EUROPEAN EQUITY FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	53.374		F	F	C	C	F	F	F
HUBER CAPITAL INVESTMENTS, LLC AGENTE:BNPP LONDON	3.202		F	F	F	F	F	F	F
HUMANIS RETRAITE ACTIONS EMPLOI SANTE AGENTE:BNPP FRANCE	2.632.776		F	F	F	F	F	F	F
HYMNOS ISR	547.776		F	F	F	F	F	F	F
I2C ACTIONS	2.291.000		F	F	F	F	F	F	F
IA CLARINGTON GLOBAL VALUE FUND	52.166		F	F	F	F	F	F	F
IBM 401(K) PLUS PLAN TRUST	3.242.728		F	F	C	F	F	F	F
IBM PERSONAL PENSION PLAN TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	92.774		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
IBM PERSONAL PENSION PLAN TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	40.449		F	F	C	F	F	F	F
IBM RETIREMENT PLAN	64.399		F	F	C	F	F	F	F
IF IST - EUROPE INDEX SRI AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	415.922		F	F	F	F	F	F	F
IF IST - GLOBE INDEX AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	521.870		F	F	F	F	F	F	F
IF IST - GLOBE INDEX SRI AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	67.912		F	F	F	F	F	F	F
ILA - A-ILDSCG RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	75.832		F	F	F	F	F	F	F
ILA - A-ILEZEQG RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	366.780		F	F	F	F	F	F	F
ILA - A-ILEZEQN RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	50.571		F	F	F	F	F	F	F
ILA - A-ILGLOEQG RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	119.206		F	F	F	F	F	F	F
ILA - A-ILGLOEQN RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	29.795		F	F	F	F	F	F	F
ILA - RAFIMF RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	72.308		F	F	F	F	F	F	F
ILA-A-ILSDMH RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	3.699.512		F	F	F	F	F	F	F
ILA-LA WORLD ESG SCREENED FUND RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	87.807		F	F	F	F	F	F	F
ILLINOIS MUNICIPAL RETIREMENT FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	5.364.273		F	F	F	F	F	F	F
ILMARINEN MUTUAL PENSION INSURANCE CO	7.899.506		F	F	F	F	F	F	F
IMCO GLOBAL PUBLIC EQUITY LP ACCT 17	156.169		F	F	F	F	F	F	F
IMPACT ES ACTIONS EUROPE	30.150.902		F	F	F	F	F	F	F
IMPACTASSETS INC RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	47.793		F	F	F	F	F	F	F
IMPERIAL GLOBAL EQUITY INCOME POOL	120.835		F	F	F	F	F	F	F
IMPERIAL INTERNATIONAL EQUITY POOL	747.686		F	F	F	F	F	F	F
IMPROVING EUROPEAN MODELS SRI	347.000		F	F	F	F	F	F	F
INDEP'AM AGENTE:BNPP FRANCE	1.219.361		F	F	C	C	C	F	F
INDEXIQ FACTORS SUSTAINABLE EMU EQUITY	14.512		F	F	C	C	C	F	F
INDEXIQ FACTORS SUSTAINABLE EUROPE EQUITY	406.433		F	F	C	C	C	F	F
INDIANA PUBLIC RETIREMENT SYSTEM	206.144		F	F	F	F	F	F	F
INDIGO	22.039		F	F	F	F	F	F	F
INDO ALT INVEST - TWINS GROWTH	264.000		F	F	F	F	F	F	F
INDOSUEZ ALLOCATION PEA	1.452.431		F	F	F	F	F	F	F
INDOSUEZ EURO PATRIMOINE	4.582.196		F	F	F	F	F	F	F
INDOSUEZ EURO RENDEMENT	779.431		F	F	F	F	F	F	F
INDOSUEZ EUROPE VALUE	1.114.337		F	F	F	F	F	F	F
ING DIRECT FONDO NARANJA CONSERVADOR,FI	10.640		F	F	F	F	F	F	F
ING DIRECT FONDO NARANJA DINAMICO,FI	100.564		F	F	F	F	F	F	F
ING DIRECT FONDO NARANJA EURO STOXX 50, FI	976.896		F	F	F	F	F	F	F
ING DIRECT FONDO NARANJA MODERADO,FI	70.093		F	F	F	F	F	F	F
ING DIRECT SICAV AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	862.845		F	F	C	F	F	F	F
INKA AUSGLEICHSFONDS	166.251		F	F	F	F	F	F	F
INKA PBEAKK	307.083		F	F	F	F	F	F	F
INSINGERGILISSEN UMBRELLA FUND NV	242.310		F	F	F	F	F	F	F
INSPIRE INTERNATIONAL ETF	352.146		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
INSTITUTIONAL RETIREMENT TRUST	330.068		F	F	F	F	F	F	F
INTE KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH FOR DC EUROLAND EQUITIES	2.149.220		F	F	F	F	F	F	F
INTE KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH FOR ENTSORGUNGSFONDS	3.281.856		F	F	F	F	F	F	F
INTE KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH FOR LHPRIVATRENTEAKTIEN	1.121.000		F	F	F	F	F	F	F
INTECH GLOBAL ALL COUNTRY ENHANCED INDEX FUND LLC AGENTE:JPMCBNA	31.257		F	F	F	F	F	F	F
INTECH INTERNATIONAL LARGE CAP CORE FUND LLC AGENTE:JPMCBNA	48.726		F	F	F	F	F	F	F
INTEL RETIREMENT PLANS COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	1.571.576		F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL ALPHA TILTS FUND B (INTLTB) AGENTE:JPMCBNA	202.152		F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL BANK FOR RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT	69.568		F	F	F	C	F	F	F
INTERNATIONAL CORE EQUITY PORTFOLIO OF DFA INVESTMENT DIMENSIONS GROUP INC RICHIEDENTE:CBNY SA INT CORE EQ PORT DFA INV DI	12.320.332		F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL EQUITIES SECTOR TRUST	36.434		F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL EQUITY FUND LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	127.750		F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL EXPATRIATE BENEFIT MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	75.046		F	F	C	F	F	F	F
INTERNATIONAL FUNDAMENTAL VALUE FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	1.245.065		F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL GROWTH AND INCOME FUND AGENTE:JPMCBNA	3.349.070		F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND	546.132		F	F	C	F	F	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND	523.315		F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND RETIRED STAFF BENEFITS INVESTMENT ACCOUNT RICHIEDENTE:NT IMF RET STAFF BENEFITS INV A/C	83		F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL TILTS MASTER PORTFOLIO OF MASTER INVESTMENT PORTFO	1.306.415		F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT	420.000		F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH ACTING FOR ACCOUNT OF ZFO AKTIEN EUROPA	500.000		F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	13.168.681		F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONALE KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH FOR NAEV WP	2.105.300		F	F	F	F	F	F	F
INVERACTIVO CONFIANZA FI	92.846		F	F	F	F	F	F	F
INVERBANSER F.I.M.	32.300		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO EUROPEAN EQUITY INCOME FUND UK	3.903.553		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO FTSE RAFI DEVELOPED MARKETS EX U S ETF	2.861.426		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO FTSE RAFI EMERGING MARKETS UCITS ETF	33.182		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO FUNDS	17.008.023		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO GLOBAL EX UK CORE EQUITY INDEX FUND UK	23.984		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO GLOBAL EX UK ENHANCED INDEX FUND UK	38.697		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO GLOBAL TARGETED RETURNS FUND UK	46.131		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO MARKETS II PLC	596.793		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO MARKETS III PLC	24.905		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO MSCI WORLD SRI INDEX FUND	11.912		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO MULTI SERIES FUNDS-INVESCO GLOBAL TARGETED RETURNS FUND	2.287		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO POOLED INVESTMENT FUND - EUROPE FUND RICHIEDENTE:CBHK SA BCT INVESCO PIF EF	416.965		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO POOLED INVESTMENT FUND - GLOBAL STRATEGIC EQUITY FUN INSTITUTIONAL CLIENTS GROUP	142.356		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
SECURITIES AND FUND SERVICES RICHIEDENTE:CBHK-BCTCL ATO IPIF-GSE FUND									
INVESCO PUREBETA FTSE DEVELOPED EX NORTH AMERICA ETF	10.781		F	F	F	F	F	F	F
INVESCO S AND P EUROPE 350 EQUAL WEIGHT INDEX ETF	7.744		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN AL INVEST, UDENLANDSKE AKTIER, ETISK KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	366.389		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN BANKINVEST , GLOBALE AKTIERINDEKS KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	274.592		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN BANKINVEST ENGROS,GLOBALE AKTIER AKK.KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	291.708		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST EUROPA INDEKS BNP KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	185.531		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST EUROPA INDEKS KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	382.495		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST GLOBAL INDEKS - AKKUMULERENDE KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	160.515		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST GLOBAL INDEKS KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	507.936		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST INDEX EUROPE RESTRICTED - ACCUMULATING KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	571.683		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST INDEX GLOBAL AC RESTRICTED - ACCUMULATING KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	425.819		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT FLEXINVEST AKTIER KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	224.507		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT GLOBAL EQUITY SOLUTION - AKKUMULERENDE KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	377.418		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT GLOBAL EQUITY SOLUTION 2 - AKKUMULERENDE KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	726.233		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT GLOBAL EQUITY SOLUTION KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	282.778		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT GLOBAL RESTRICTED KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	108.432		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT TACTICAL ASSET ALLOCATION - DANMARK AKKUMULERENDE KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	176.086		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT TACTICAL ASSET ALLOCATION EURO - ACCUMULATING KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	23.131		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT TACTICAL ASSET ALLOCATION NORGE - ACCUMULATING KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	11.559		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN DANSKE INVEST SELECT TACTICAL ASSET ALLOCATION SVERIGE - ACCUMULATING KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	16.001		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN LAEGERNES INVEST LI AKTIER GLOBALE	117.103		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN NORDEA INVEST ENGROS INTERNATIONALE AKTIER - ETISK TILVALG AGENTE:JP MORGAN SE LUX	74.507		F	F	C	C	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN NORDEA INVEST EUROPE ENHANCED KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	110.235		F	F	C	C	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN NORDEA INVEST GLOBALE AKTIER INDEKS KL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	158.014		F	F	C	C	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN NYKREDIT INVEST ENGROS GLOBALE AKTI	489.879		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN NYKREDIT INVEST GLOBALE AKTIER BASIS	129.047		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN NYKREDIT INVEST TAKTISK ALLOKERING	146.861		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN SPARINVEST INDEX DOW JONES SUSTAINABILITY WORLD KL	757.610		F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN SPARINVEST INDEX EUROPA VALUE KL	323.004		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
INVESTISSEMENT 101 AUTRES	48.832		F	F	F	F	F	F	F
INVESTITORI EIGHTY TWENTY AGENTE:BNPP SA ITALIA	185.000		F	F	C	C	F	F	F
INVESTITORI EUROPA AGENTE:BNPP SA ITALIA	110.000		F	F	C	C	F	F	F
INVESTITORI PIAZZA AFFARI AGENTE:BNPP SA ITALIA	202.000		F	F	C	C	F	F	F
INVESTORS WHOLESALE GLOBAL EQUITY (INDEX) TRUST AGENTE:BNPP SIDNEY	1.146.939		F	F	F	F	F	F	F
IOWA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	1.452.138		F	F	F	F	F	F	F
IOWA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	55.644		F	F	C	F	F	F	F
IP ACTIONS EURO	287.674		F	F	F	F	F	F	F
IPAC SPECIALIST INVESTMENT STRATEGIES - INTERNATIO AGENTE:BNPP SIDNEY	55.061		F	F	F	F	F	F	F
IPROFILE INTERNATIONAL EQUITY PRIVATE POOL	1.969.077		F	F	F	F	F	F	F
IQ 50 PERCENT HEDGED FTSE INTERNATIONAL ETF	327.072		F	F	F	F	F	F	F
IQ 500 INTERNATIONAL ETF	140.731		F	F	F	F	F	F	F
IQ CANDRIAM ESG INTERNATIONAL EQUITY ETF	275.652		F	F	F	F	F	F	F
IRCANTEC PAB AMUNDI AGENTE:BNPP FRANCE	116.374		F	C	C	C	C	F	F
IRCEC BEAUMARCHAIS	654.788		F	F	C	F	F	F	C
IRCEC CASSETTE DIVERSIFIE	249.445		F	F	F	F	F	F	F
IRIS	58.332		F	F	F	F	F	F	F
IRISH LIFE ASSURANCE PLC RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	3.955.711		F	F	F	F	F	F	F
IRISH LIFE ASSURANCE. RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	1.951.886		F	F	F	F	F	F	F
IRISH LIFE CLIMATE FOCUSED FUND RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	50.496		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES ALL-COUNTRY EQUITY INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	47.429		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE EURO STOXX 50 UCITS ETF (DE)	31.479.431		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI EAFE ETF	85.823.354		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI EAFE IMI INDEX ETF	3.972.858		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI EUROPE ETF	5.923.163		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI INTERNATIONALDEVELOPED MARKETS ETF	8.581.112		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI TOTAL INTERNATIONAL STOCK ETF	18.175.815		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES DOW JONES EUROZONE SUSTAINABILITY SCREENED UCITS ETF DE	1.109.007		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES ESG AWARE MSCI EAFE ETF	10.029.383		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES ESG AWARE MSCI EAFE INDEX ETF	179.201		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES ESG MSCI EAFE LEADERS INDEX ETF	8.782		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES EURO STOXX BANKS 3015 UCITS ETF (DE)	59.182.586		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES EURO STOXX UCITS ETF (DE)	6.138.307		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES EUROPE ETF	3.178.590		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES GLOBAL FINANCIALS ETF	867.051		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES II PUBLIC LIMITED COMPANY	63.930.700		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES III PUBLIC LIMITED COMPANY	25.162.631		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES INTERNATIONAL EQUITY FACTOR ETF	248.659		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES INTERNATIONAL FUNDAMENTAL INDEX ETF	168.552		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES IV PUBLIC LIMITED COMPANY	48.222.755		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
ISHARES MSCI ACWI ETF	4.840.596		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI ACWI EX U.S. ETF	3.048.938		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI ACWI LOW CARBON TARGET ETF	329.220		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EAFE ETF	50.879.673		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EAFE INTERNATIONALINDEX FUND	9.174.553		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EAFE VALUE ETF	31.557.507		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EUROPE FINANCIALS ETF	14.956.145		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EUROPE IMI INDEX ETF	305.151		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EUROZONE ETF	23.531.712		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI INTL SIZE FACTOR ETF	13.650		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI INTL VALUE FACTOR ETF	3.730.160		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI ITALY ETF	11.136.391		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI KOKUSAI ETF	63.756		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI WORLD ETF	767.274		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES PUBLIC LIMITED COMPANY	2.792.787		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES STOXX EUROPE 600 BANKS UCITS ETF DE	28.756.321		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES STOXX EUROPE 600 UCITS ETF (DE)	10.564.729		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES STOXX EUROPE LARGE 200 UCITS ETF (DE)	172.113		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES V PUBLIC LIMITED COMPANY	379.954		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES VI PUBLIC LIMITED COMPANY	1.183.269		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES VII PLC	37.273.622		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES WHOLESALE INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	1.396.038		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES WHOLESALE SCREENED INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	112.473		F	F	F	F	F	F	F
ISHARES WORLD EX SWITZERLAND EQUITY INDEX FUND II (CH)	8.709		F	F	F	F	F	F	F
ITALY STOCK FUND RICHIEDENTE:CBLUX-ITALY STOCK FUND	140.000		F	F	F	F	F	F	F
IUOE LOCAL 793 MEMBERS PENSION BENEFIT TRUST OF	92.715		F	F	F	F	F	F	F
JAFAM	20.820		F	F	F	F	F	F	F
JAMES AND AUNENELSONFDN	2.535		F	F	F	F	F	F	F
JANE TAFT INGALLS TR DTD 12 6 51 FDC ATTN GARY LOMBARDO	8.787		F	F	F	F	F	F	F
JANUS HENDERSON CAPITAL FUNDS PLC AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	156.923		F	F	F	F	F	F	F
JANUS HENDERSON INSTITUTIONAL EUROPEAN INDEX OPPORTUNITIES FUND AGENTE:BNPP LONDON	88.622		F	F	F	F	F	F	F
JBWN-MED CORE GLOBAL EQ TILT RICHIEDENTE:CBHK-JBWN-MA SOC NZ LCGEQ TILT	419.799		F	F	F	F	F	F	F
JEFFREY LLC AGENTE:JPMCBNA	73.609		F	F	F	F	F	F	F
JMV	33.500		F	F	F	F	F	F	F
JNL INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	2.359.257		F	F	F	F	F	F	F
JNL/BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FUND AGENTE:JPMCBNA	2.372.326		F	F	F	F	F	F	F
JNL/DFA INTERNATIONAL CORE EQUITY FUND	101.041		F	F	F	F	F	F	F
JNL/JPMORGAN GLOBAL ALLOCATION FUND	33.694		F	F	F	F	F	F	F
JNL/MELLON MSCI WORLD INDEX FUND	117.072		F	F	F	F	F	F	F
JNL/TROWE PRICE BALANCED FUND	75.786		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
JO HAMBRO CAPITAL MANAGEMENT UMBRELLA FUND PLC RICHIEDENTE:NT NT0 IEDU UCITS NON TREATY L	4.000.661		F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK FUNDS II INTERNATIONAL STRATEGIC EQUITY ALLOCATION FUND RICHIEDENTE:CBNY-JHF II INTL SEA FD	2.802.677		F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK LIFE AND HEALTH INSURANCE COMPANY	940.396		F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK MULTIFACTOR DEVELOPED INTERNATIONAL ETF	361.746		F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK TRUST COMPANY COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	105.194		F	F	F	F	F	F	F
JOHN HANCOCK VARIABLE INSURANCE TRUST INTERNATIONAL EQUITY INDEX TRUST. RICHIEDENTE:CBNY-JHVIT INTL EQUITY INDEX TR	548.923		F	F	C	F	F	F	F
JOHN HANCOCK VARIABLE INSURANCETRUST STRAT EQ ALLOCATION TRUST	2.355.044		F	F	F	F	F	F	F
JOHNSON AND JOHNSON PENSION + SAVINGS PLANS MASTER TRUST	379.572		F	F	F	F	F	F	F
JOSHUA GREEN CORPORATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	32.764		F	F	F	F	F	F	F
JP2H	4.957		F	F	F	F	F	F	F
JPM MULTI INCOME FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	2.026.245		F	F	F	F	F	F	F
JPMCBNA AGENTE:BOOKOUT INTERESTS LTD	54.403		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN BETABUILDERS EUROPE ETF AGENTE:JPMCBNA	15.322.248		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN BETABUILDERS INTERNATIONAL EQUITY ETF AGENTE:JPMCBNA	3.725.424		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN ETFS (IRELAND) ICAV - CARBON TRANSITION GLOBAL EQUITY (CTB) UCITS ETF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	797.176		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN ETFS (IRELAND) ICAV - EUROZONE RESEARCH ENHAN INDEX EQ (ESG) UCITS ETF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	192.077		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN ETFS (IRELAND) ICAV-EUROPE RESEARCH ENHANCED IN EQ (ESG) UCITS ETF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	299.372		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN ETFS (IRELAND) ICAV-GLOBAL RESEARCH ENHANCED IN EQ (ESG) UCITS ETF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	172.163		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN EUROPE STRATEGIC DIVIDEND FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	57.092		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN EUROPEAN GROWTH & INCOME PLC AGENTE:JPMCBNA	1.232.447		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN FUND ICVC - JPM EUROPE (EX-UK) RESEARCH ENHANCED INDEX EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	110.362		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN FUND ICVC - JPM EUROPE FUND AGENTE:JPMCBNA	811.773		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN FUND ICVC - JPM GLOBAL RESEARCH ENHANCED INDEX EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	98.532		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN FUND ICVC - JPM MULTI-ASSET INCOME FUND AGENTE:JPMCBNA	149.597		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN FUND III ICVC-JPM DIVERSIFIED GROWTH FUND AGENTE:JPMCBNA	10.004		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN FUNDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	9.614.532		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN GLOBAL ALLOCATION FUND AGENTE:JPMCBNA	104.494		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN GLOBAL RESEARCH ENHANCED INDEX EQUITY TRUST AGENTE:JPMCBNA	16.830		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN INCOME BUILDER FUND AGENTE:JPMCBNA	4.296.874		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN INVESTMENT FUNDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	11.194.799		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN MULTI BALANCED FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	67.993		F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN SAR EUROPEAN FUND AGENTE:JPMCBNA	2.336.943		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	F	F	F	F
JTW TRUST NO. 2 UAD 9/19/02.. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	99.549		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
JTW TRUST NO. 3 UAD 9/19/02.. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	64.470		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	F	F	F	F
JTW TRUST NO. 5 UAD 9/19/02.. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	44.317		F	F	F	F	F	F	F
JUPITER FINANCIAL OPPORTUNITIES FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	9.404.335		F	F	F	F	F	F	F
JUPITER GLOBAL FINANCIAL INNOVATION FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	29.045		F	F	F	F	F	F	F
K INVESTMENTS SH LIMITED. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	1.066.457		F	F	F	F	F	F	F
KAD INTERNATIONAL LLC	5.315		F	F	F	F	F	F	F
KAIROS INTERNATIONAL SICAV - MADE IN ITALY AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	859.000		F	F	F	F	F	F	F
KAIROS INTERNATIONAL SICAV ITALIA AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	3.061.000		F	F	F	F	F	F	F
KAISER FOUNDATION HOSPITALS	307.292		F	F	C	F	F	F	F
KAISER PERMANENTE GROUP TRUST	421.491		F	F	C	F	F	F	F
KAPAN TJANSTEPENSIONSFORENING AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	3.767.509		F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN EMD INVEST GLOBALE AKTIER III	39.530		F	F	F	C	F	F	F
KAPITALFORENINGEN EMD INVEST VERDENSINDEKS	852.698		F	F	F	C	F	F	F
KAPITALFORENINGEN INVESTIN PRO GLOBAL EQUITIES I	748.392		F	F	F	C	F	F	F
KAPITALFORENINGEN INVESTIN PRO VELLIV WORLD EQUITY INDEX CO NYKREDIT PORTEFOLJE ADMINISTRATION AS	2.272.484		F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN LAEGERNES INVEST KLI AKTIER GLOBALE INDENYKREDIT PORTEFOELJE ADMINISTRATION AS	588.638		F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN PENSAM INVEST, PSI 2 GLOBALE AKTIER 2 AGENTE:JP MORGAN SE LUX	783.609		F	F	F	F	F	F	F
KAPITALFORENINGEN PENSAM INVEST, PSI 3 GLOBALE AKTIER 3 AGENTE:JP MORGAN SE LUX	909.272		F	F	F	F	F	F	F
KATHERINE C MOORE CHARITABLE LEAD ANNUIT AGENTE:JPMCBNA	6.970		F	F	F	F	F	F	F
KBC ECO FUND WORLD AGENTE:KBC BANK NV	189.706		F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND BUYBACK EUROPE AGENTE:KBC BANK NV	454.530		F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND CONSUMER DURABLES AGENTE:KBC BANK NV	417.128		F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND EUROPE AGENTE:KBC BANK NV	112.560		F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND EUROZONE AGENTE:KBC BANK NV	4.353.409		F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND FINANCE AGENTE:KBC BANK NV	2.045.817		F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND FOOD & AGENTE:KBC BANK NV	383.616		F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND HIGH DIVIDEND AGENTE:KBC BANK NV	529.027		F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND SRI EUROZONE AGENTE:KBC BANK NV	5.393.669		F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND SRI WORLD AGENTE:KBC BANK NV	1.144.764		F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY FUND WORLD AGENTE:KBC BANK NV	1.004.866		F	F	F	F	F	F	F
KBC EQUITY SRI WORLD DBI-RDT AGENTE:KBC BANK NV	66.531		F	F	F	F	F	F	F
KBC INDEX FUND EUROLAND AGENTE:KBC BANK NV	308.116		F	F	F	F	F	F	F
KBC INST FUND SRI WORLD EQUITY AGENTE:KBC BANK NV	1.084.185		F	F	F	F	F	F	F
KBC INST. INVST SUST WRLD EQT EX-PHAR AGENTE:KBC BANK NV	49.643		F	F	F	F	F	F	F
KBC INSTITUTIONAL FUND SRI EURO AGENTE:KBC BANK NV	2.563.818		F	F	F	F	F	F	F
KELLY GEOFFREY RICHIEDENTE:ABN AMRO ITALY CLIENT NON-TREATY	200		F	F	F	F	F	F	F
KERN URBAN AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	4.000		A	A	A	A	A	A	A

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
KFP MARKETABLE LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	13.421		F	F	F	F	F	F	F
KOKUSAI EQUITY INDEX FUND	536.774		F	F	F	F	F	F	F
KONSUMENTKOOPERATIONENS PENSIONSSTIFTELSE	187.739		F	F	F	F	F	F	F
KOOKMIN BANK ACTING AS TRUSTEE OF KIM PRIVATE PRIME EUROPE EQUITY MASTER INVESTMENT TRUST	454.946		F	F	A	F	F	F	F
KOOKMIN BANK ACTING AS TRUSTEE OF KIM PRIVATE PRIME GLOBAL VALUE EQUITY MASTER INVESTMENT TRUST 1 AGENTE:JPMCBNA	5.959		F	F	F	F	F	F	F
KOSTO 12 AGENTE:BNPP FRANCE	220.597		F	F	A	F	F	F	F
KPA TJANSTEPENSION AB (PUBL)	63.044		F	F	F	F	F	F	F
KPA TJANSTEPENSIONSFORSAKRING AB (PUBL)	3.808.623		F	F	F	F	F	F	F
KREBSHILFE-2-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	100.000		F	F	F	A	F	F	F
KUTXABANK GESTION SGIIC, S.A.	7.806.423		C	F	F	F	F	F	F
KUTXABANK PENSIONES, S.A., SGFP	787.850		C	F	F	F	F	F	F
L AND G ASSUR(PENS MGNT)LTD 1 LGIM PMC CSUF(36670) TESCO INDEX EQUITY TSGN (5270 RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	794.843		F	F	C	F	F	F	F
L AND G ASSUR(PENS MGNT)LTD 1 PMC FTSE CLIMATE TRANSITION WORLD DEVELOPED EQUITY INDEX FUND 3491 RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	108.671		F	F	C	F	F	F	F
L AND G ASSUR(PENS MGNT)LTD 1 RAFI FUNDAMENTAL GLOBAL EQUITY LOW CARBON TRANSITION INDEX FUND3495 RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	1.157.946		F	F	C	F	F	F	F
L.S DYNAMIQUE ET SOLIDAIRE	15.824		F	F	F	F	F	F	F
LABEL EUROPE ACTIONS AGENTE:BNPP FRANCE	2.319.994		F	F	F	F	F	F	F
LACM ACWI EX US EQUITY FUND L.P. AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	105.376		F	F	F	F	F	F	F
LACM ACWI EX-US EQUITY CIT RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	13.273		F	F	F	F	F	F	F
LACM WORLD EQUITY - DIVIDEND GROWTH CIT AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	3.495		F	F	F	F	F	F	F
LAGUN ARO EPSV DE EMPLEO AGENTE:BNPP SA ESPANA	1.000.000		F	F	F	C	F	F	F
LAKE AVENUE INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	327.799		F	F	F	F	F	F	F
LANSDOWNE UCITS ICAV RICHIEDENTE:NT NT0 IEDU UCITS TREATY/NON T	1.834.289		F	F	F	F	F	F	F
LAPOP AGENTE:BNPP FRANCE	50.846		F	F	A	F	F	F	F
LARGE CAP INTL PORTFOLIO OF DFA INV RICHIEDENTE:CBNY SA DFA-LARGE CAP INTL PORT	3.384.258		F	F	F	F	F	F	F
LATVIJAS BANKA RICHIEDENTE:CITIBANK NA LONDON SA LATVIJAS BANKA	618.050		F	F	C	F	F	F	F
LAWRENCE LIVERMORE NATIONAL SECURITY LLC AND TRIAD NATIONAL SECURITY LLC DEFINED BENEFIT PLAN GROUP TRUST	442.413		F	F	F	F	F	F	F
LAZARD ASSET MANAGEMENT LLC	11.298		F	F	F	F	F	F	F
LAZARD ASSET MANAGEMENT LLC - QUANTITATIVE EQUITY FUNDS RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	5.918		F	F	F	F	F	F	F
LAZARD EQUITY SRI	4.654.250		F	F	F	F	F	F	F
LAZARD FRERES BANQUE SA AGENTE:HSBC BANK PLC	10.200.000		F	F	F	F	F	F	F
LAZARD GLOBAL BALANCED INCOME FUND	7.205		F	F	F	F	F	F	F
LAZARD GLOBAL DYNAMIC MULTI ASSET PORTFOLIO	3.656		F	F	F	F	F	F	F
LAZARD INTERNATIONAL EQUITY ADVANTAGE PORTFOLIO	10.067		F	F	F	F	F	F	F
LAZARD RETIREMENT GLOBAL DYNAMIC MULTI ASSET PORTFOLIO	79.026		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
LAZARD/WILMINGTON ACW EX-US EQUITY ADVANTAGE FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	5.696		F	F	F	F	F	F	F
LBBW AM INVESTMENTGES MBH KSK TUEBINGEN	100.000		F	F	F	F	F	F	F
LBBW AM INVESTMENTGES MBH LBBW NACHHALTI	690.000		F	F	F	F	F	F	F
LBBW ASS MAN INVESTM GES MBH LBBW MULTI GLOB PL NACHHALT	62.500		F	F	F	F	F	F	F
LBBW ASS MAN INVESTM GES MBH PFALZ INVES	50.000		F	F	F	F	F	F	F
LBBW ASS MAN INVESTM GES MBH RM VERMOE S	200.000		F	F	F	F	F	F	F
LBBW ASS MAN INVESTM GES MBH SPARK TRIER	70.000		F	F	F	F	F	F	F
LBPAM IRC ACTIONS ISR AGENTE:BNPP FRANCE	2.224.998		F	F	F	C	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS 80	858.510		F	F	F	C	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS EURO	7.415.012		F	F	F	C	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS EURO LARGE CAP	928.188		F	F	F	C	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS EURO MIN VOL	4.725		F	F	F	C	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS EUROMONDE	1.716.780		F	F	F	C	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS FOCUS EURO	4.404.430		F	F	F	C	F	F	F
LBPAM ISR ACTIONS MONDE	1.289.666		F	F	F	C	F	F	F
LBPAM ISR AVENIR EURO AGENTE:BNPP FRANCE	83.776		F	F	F	C	F	F	F
LBPAM ISR PRO ACTIONS EURO	3.036.654		F	F	F	C	F	F	F
LBPAM ISR STRATEGIE PEA 1	103.832		F	F	F	C	F	F	F
LBPAM ISR STRATEGIE PEA 2	153.804		F	F	F	C	F	F	F
LBPAM RESPONSABLE ACTIONS EURO	1.481.906		F	F	F	C	F	F	F
LBPAM VOIE LACTEE	421.533		F	F	F	C	F	F	F
LCL ACTIONS EURO CORE+	660.985		F	F	F	F	F	F	F
LCL ACTIONS MONDE HORS EUROPE EURO	1.223.977		F	F	F	F	F	F	F
LCL COMPENSATION CARBONE ACTIO	1.644.151		F	F	F	F	F	F	F
LCL COMPENSATION CARBONE MULTI	386.765		F	F	F	F	F	F	F
LCL DYNAMIQUE ESG	144.363		F	F	F	F	F	F	F
LCL EQUILIBRE ESG	147.545		F	F	F	F	F	F	F
LCL PRUDENCE ESG	55.559		F	F	F	F	F	F	F
LEADERSEL P.M.I	2.900.000		F	F	F	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL FUTURE WORLD CLIMATE CHANGE EQUITY FACTORS I RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	9.269		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL FUTURE WORLD ESG DEVELOPED INDEX FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	1.013.878		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL FUTURE WORLD ESG EUROPE EX UK INDEX FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	235.685		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL GLOBAL DEVELOPED EQUITY INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	6.933		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL ICAV. RICHIEDENTE:NT NT0 IEDU 0 PCT TTY ACC CLT LEN	31.469		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL MSCI EAFE FUND LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	1.187.448		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL & GENERAL MSCI EAFE SL FUND LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	1.232.444		F	F	C	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
LEGAL & GENERAL MSCI WORLD SOCIALLY RESPONSIBLE INVESTMENT (RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	610.149		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL ASSURANCE (PENSIONS MANAGEMENT) LIMITEDONS MANAGEMENT) LIMITED RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	3.122.641		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL ASSURANCE (PENSIONS MANAGEMENT) LTD PMC FTSE TPI GLOBAL (EX FOSSIL FUELS) EQUITY INDEX FUND RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	167.866		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL ASSURANCE (PENSIONS MANAGEMENT) LIMITED RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	41.605.791		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL CCF RICHIEDENTE:NT LEGAL AND GENERAL CCF	1.370.284		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL COLLECTIVE INVESTMENT TRUST. RICHIEDENTE:CBNY-LEGAL & GEN COLL INV TRST	2.462.375		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL EUROPEAN INDEX TRUST RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	7.924.224		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL GLOBAL EQUITY INDEX FUND RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	80.852		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL INTERNATIONAL INDEX TRUST RICHIEDENTE:NT0 UKUC UCITS 15% TREATY DOCS	1.245.284		F	F	C	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL UCITS ETF PLC	943.335		F	F	C	F	F	F	F
LEHMAN-STAMM FAMILY PARTNERS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	8.158		F	F	F	F	F	F	F
LESAFFRE EQUILIBRE RESPONSABLE AND SOLIDAIRE AGENTE:BNPP FRANCE	293.889		F	F	A	F	F	F	F
LETKO BROSSEAU EAFE EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	62.500		F	F	F	F	F	F	F
LEXMARK DYNAMIQUE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	20.739		F	F	F	F	F	F	F
LF ODEY CONTINENTAL EUROPEAN FUND	5.070.569		F	F	F	F	F	F	F
LF WALES PENSION PARTNERSHIP (WALES PP) ASSET POOLING ACS UMBRELLA RICHIEDENTE:NT NTC-LF WALES PENSION PTNRSH	260.000		F	F	C	C	F	F	F
LGAS SHF EURO EX UK ESG FD(1848 LGIM PMC CSUF(36670) TESCO INDEX EQUITY TSGN (5270 RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	224.681		F	F	C	F	F	F	F
LGAS SHF FUT WRLD ESG DEV IDX(6734) RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	70.702		F	F	C	F	F	F	F
LGIASUPER RICHIEDENTE:CBNY-LGRGEI NAB ACF LGIASUPER	798.985		F	F	F	F	F	F	F
LGIASUPER RICHIEDENTE:CBNY-LGRGEI NAB ACF LGIASUPER	201.107		F	F	C	C	F	F	F
LGPS CENTRAL AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME.. RICHIEDENTE:NT NTC-LGPS CENTRAL AUTHORISED	1.304.256		F	F	F	C	F	F	F
LGT SELECT FUNDS - LGT SELECT EQUITY GLOBAL RICHIEDENTE:RBC LGT SELECT FUNDS	44.597		F	F	F	F	F	F	F
LGT SELECT FUNDS RICHIEDENTE:RBC LGT SELECT FUNDS	1		F	F	F	F	F	F	F
LINK FUND SOLUTIONS LTD	211.602		F	F	F	F	F	F	F
LM FUND LP	680		F	F	F	F	F	F	F
LO SELECTION VALDEOLI	76.000		F	F	F	F	F	F	F
LOCKHEED MARTIN CORPORATION BENEFIT TRUST FOR COLLECTIVELY BARGAINED EMPLOYEES VEBA II	942.330		F	F	F	F	F	F	F
LOCKHEED MARTIN CORPORATION DEFINED CONTRIBUTION PLANS MASTER TR	1.410.955		F	F	F	F	F	F	F
LOCKHEED MARTIN CORPORATION MASTER RETIREMENT TRUST	1.247.320		F	F	F	F	F	F	F
LOCKHEED MARTIN CORPORATION MASTER SERP TRUST	959.070		F	F	F	F	F	F	F
LOF TARGETNETZERO EUROPE EQUITY	40.056		F	F	F	F	F	F	F
LOF TARGETNETZERO GLOBAL EQUITY	13.898		F	F	F	F	F	F	F
LOLA SHARE	12.516		F	F	F	F	F	F	F
LOMBARD ODIER FUNDS - EUROPE ALL CAP LEADERS	80.000		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
LONDON LGPS CIV AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME. RICHIEDENTE:NT LONDON LGPS CIV AUTHORISED	277.972		F	F	F	C	F	F	F
LOP BIANCA	46.000		F	F	F	F	F	F	F
LOP MONT VENTOUX	202.000		F	F	F	F	F	F	F
LOP TRONCONES INVESTMENTS	168.000		F	F	F	F	F	F	F
LORD MAYOR`S CHARITABLE FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	17.065		F	F	F	F	F	F	F
LORENTZ POCKET CROISSANC AGENTE:BNPP FRANCE	27.103		F	F	F	F	F	F	F
LOS ANGELES CAPITAL GLOBAL FUNDS PLC - LACM GLOBAL SUSTAINABLE EQUITY FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	373.881		F	F	F	F	F	F	F
LOS ANGELES CITY EMPLOYEES` RETIREMENT SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	10.265		F	F	F	F	F	F	F
LOS ANGELES COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATI	3.752.113		F	F	F	F	F	F	F
LOUISIANA STATE EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	1.044		F	F	F	F	F	F	F
LSAM SF 3 PLC	420.444		F	F	C	F	F	F	F
LTW INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	1.076.727		F	F	F	F	F	F	F
LUNA LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	19.310		F	F	F	F	F	F	F
LUXCELLENCE-HELVETIA EUROP EQUITY	310.000		F	F	F	F	F	F	F
LV. CHALLENGE	339.436		F	F	F	F	F	F	F
LVIP BLACKROCK GLOBAL ALLOCATION FUND	1.686.293		F	F	F	F	F	F	F
LVIP DIMENSIONAL INTERNATIONAL CORE EQUITY FUND	178.302		F	F	F	F	F	F	F
LVIP SSGA DEVELOPED INTERNATIONAL 150 FU	1.058.354		F	F	F	F	F	F	F
LVIP SSGA INTERNATIONAL INDEX FUND	2.315.034		F	F	C	F	F	F	F
LVM LANDWIRTSCHAFTLICHER VERSICHERUNGSVEREIN MUENSTER A.G. AGENTE:JPMCBNA	249.881		F	F	F	C	F	F	F
LVUI EQUITY EUROPE AGENTE:JPMCBNA	550.000		F	F	F	C	F	F	F
LVUI EQUITY WORLD EX EUROPE AGENTE:JPMCBNA	59.690		F	F	F	C	F	F	F
LYX IND FD-LYXOR CORE EURO	1.933.767		F	F	F	F	F	F	F
LYX IND FD-LYXOR CORE STOXX EU	9.813.253		F	F	F	F	F	F	F
LYXINDEX FUND - LYXOR MSCI EMU	1.578.394		F	F	F	F	F	F	F
LYXOR 1 STOXX EUROPE 600 ESG (DR) UCITS ETF AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	102.557		F	F	F	F	F	F	F
LYXOR CORE MSCI WORLD	890.292		F	F	F	F	F	F	F
LYXOR FTSE MIB UCITS ETF	14.804.314		F	F	F	F	F	F	F
LYXOR MSCI EUROPE ESG LEADERS	5.387.283		F	F	F	F	F	F	F
LYXOR MSCI EUROPE UCITS ETF	1.312.892		F	F	F	F	F	F	F
LYXOR-MSCI EMU ESG BROD CTB	928.311		F	F	F	F	F	F	F
M INTERNATIONAL EQUITY FUND	35.502		F	F	F	F	F	F	F
M&G (LUX) INVESTMENT FUNDS 1	1.482.431		F	F	C	F	F	F	F
M&G (LUX) INVESTMENT FUNDS 2 FCP - M&G (LUX) EUROPE EX UK INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	228.988		F	F	F	F	F	F	F
MACK EAFE EQUITY POOL	419.428		F	F	F	F	F	F	F
MACK US EQUITY POOL	27.350		F	F	F	F	F	F	F
MACKENZIE INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF	437.512		F	F	F	F	F	F	F
MACKENZIE MAX DIVERSIFICATION ALL WORLD DEVELOPED IND ETF	81.536		F	F	F	F	F	F	F
MACKENZIE MAX DIVERSIFICATION DEVELOPED EUR INDEX ETF	3.299		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
MACKENZIE MAXIMUM DIVERS.ALL WORLD DEVELOPED EX NORTH AMERICA IE	4.831		F	F	F	F	F	F	F
MACQUARIE INTERNATIONAL EQUITIES FUND AGENTE:JPMCBNA	394.755		F	F	F	F	F	F	F
MACQUARIE MULTI-FACTOR FUND AGENTE:JPMCBNA	340.307		F	F	F	F	F	F	F
MACQUARIE WHOLESALE FUNDS AGENTE:BNPP SIDNEY	62.455		F	F	C	F	F	F	F
MAIF ACTIONS CLIMAT AGENTE:BNPP FRANCE	1.867.896		F	F	A	F	F	F	F
MAIF IMPACT SOCIAL	2.200.000		F	F	C	C	C	C	F
MAIN I - UNIVERSAL - FONDS AGENTE:JPMCBNA	1.062.274		F	F	F	F	F	F	F
MAIN VI-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:JPMCBNA	34.869		F	F	F	F	F	F	F
MAM HUMAN VALUES	100.000		F	F	F	F	F	F	F
MAN GLG EUROPEAN ALPHA INCOME FUND	5.876		F	F	F	F	F	F	F
MAN GLG EUROPEAN EQUITY ALTERNATIVE	8.077		F	F	F	F	F	F	F
MAN MULTI-STRATEGY MASTER FUND MAPLES CORPORATE SERVICES LIMITED RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS INT AC ITA RES AC	1.696		F	F	F	F	F	F	F
MANAGED PENSION FUNDS LIMITED	4.421.685		F	F	C	F	F	F	F
MANAGEMENT BOARD PUBLIC SERVICE PENSION FUND AGENTE:JPMCBNA	3.003.997		F	F	F	F	F	F	F
MANULIFE GLOBAL FUND. RICHIEDENTE:CBLUX S/A MANULIFE GLOBAL FUND	353.306		F	F	F	F	F	F	F
MANULIFE INVESTMENT MANAGEMENT INTERNATIONAL EQUITY INDEX POOLED FUND	722.436		F	F	F	F	F	F	F
MANULIFE MULTIFACTOR DEVELOPED INTERNATIONAL INDEX ETF	323.983		F	F	F	F	F	F	F
MANVILLE PERSONAL INJURY SETTLEMENT TRUST	81.334		F	F	C	F	F	F	F
MAPFRE AM AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	410.393		F	F	F	F	F	F	F
MAPFRE INVERSION SOCIEDAD DE VALORES SA AGENTE:BNPP SA ESPANA	8.700.261		F	F	F	F	F	F	F
MAPLE-BROWN ABBOTT INTERNATIONAL EQUITY TRUST. RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	10.722		F	F	F	F	F	F	F
MARANIC II LLC	6.706		F	F	F	F	F	F	F
MARATHON UCITS FUNDS RIVERSIDE	458.555		F	F	F	F	F	F	F
MARIGOLD TACTICAL STRATEGIES LTD	425.337		F	F	F	F	F	F	F
MARITIME AND PORT AUTHORITY OF SINGAPORE AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	19.061		F	F	F	F	F	F	F
MARSHFILED CLINIC SALARY REDUCTION PLAN	304.960		F	F	F	F	F	F	F
MARYLAND STATE RETIREMENT PENSION SYSTEM	1.992.181		F	F	F	F	F	F	F
MASSMUTUAL OVERSEAS FUND	3.591.150		F	F	F	F	F	F	F
MASSMUTUAL SELECT T ROWE PRICE INTERNATIONAL EQUITY FUND	378.787		F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST AGREEMENT UNDER VARIOUS EMPLOYEE BENEFIT PLANS RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	45.060		F	F	F	C	F	F	F
MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD. RE: AXA ROSENBERG EUROPEAN EQUITY MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	49.340		F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD. RE: JPM KOKUSAI REI MOTHER FUND (LDN) AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	31.122		F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST FOR SIEMENS ENERGY, INC. SAVINGS PLAN AGENTE:JPMCBNA	597.788		F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST FOR SIEMENS PENSION PLANS AGENTE:JPMCBNA	113.023		F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST FOR SIEMENS SAVINGS PLANS AGENTE:JPMCBNA	1.531.462		F	F	F	F	F	F	F
MASTER TRUST FOR THE SIEMENS MEDICAL SOLUTIONS USA INC. SAVINGS PLANS AGENTE:JPMCBNA	986.182		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
MASTERFONDS BANTHUS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	474.867		F	F	F	F	F	F	F
MASTERINVEST KAPITALANLAGE GMBH	243.040		F	F	F	F	F	F	F
MATB MSCI KOKUSAI INDEX MOTHER FUND	255.523		F	F	F	F	F	F	F
MAXIMIN	51.198		F	F	F	F	F	F	F
MBB PUBLIC MARKETS I LLC	1.184.922		F	F	C	F	F	F	F
MBB SMART FUND C LLC AGENTE:JPMCBNA	381.613		F	F	F	F	F	F	F
MBB SMART FUND P LLC AGENTE:JPMCBNA	72.033		F	F	F	F	F	F	F
MCLEAN & PARTNERS PRIVATE INTERNATIONAL EQUITY	2.659.500		F	F	F	F	F	F	F
MDPIM INTERNATIONAL EQUITY INDEX POOL	826.053		F	F	F	F	F	F	F
MEAG BENEDICT AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	27.365		F	F	C	C	F	F	F
MEAG DIVIDENDE AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	110.000		F	F	C	C	F	F	F
MEAG EUROBALANCE AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	745.469		F	F	C	C	F	F	F
MEAG EUROERTRAG AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	529.779		F	F	C	C	F	F	F
MEAG EUROKAPITAL AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	451.704		F	F	C	C	F	F	F
MEAG FLEXCONCEPT-EUROGROWTH	37.757		F	F	C	C	F	F	F
MEAG MM-FONDS 100 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	17.655		F	F	C	C	F	F	F
MEAG MUNICH ERGO KAPITALANLAGEGESEL LSCHAFT MBH	1.269.412		F	F	C	C	F	F	F
MEAG PENSION INVEST	276.238		F	F	C	C	F	F	F
MEAG PREMIUM AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	6.727.611		F	F	C	C	F	F	F
MEAG VERMOGENSANLAGE KOMFORT AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	47.103		F	F	C	C	F	F	F
MEAG VERMOGENSANLAGE RETURN AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	58.162		F	F	C	C	F	F	F
MEDI ACTIONS EURO	400.000		F	F	C	C	C	C	F
MEDICAL ASSURANCE SOCIETY NEW ZEALAND LIMITED RICHIEDENTE:CBHK-JBWN-MEDA SOC NZ LTD-CGE	268.488		F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM BEST BRANDS - GLOBAL DEMOGRAPHIC OPPORTUNITIES RICHIEDENTE:RBC CHALLENGE FUNDS	2.842.729		F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM BEST BRANDS - MEDIOLANUM MORGAN STANLEY GLOBAL SE RICHIEDENTE:RBC MEDIOLANUM BEST BRANDS	1.841.805		F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM EUROPA R.V. F.I. RICHIEDENTE:BANCO INVERSIS/BANKIA BP GESTION	81.789		F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM GESTIONE FONDI SPA-FLESSIBILE FUTURO ITALIA	51.000.000		F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM GESTIONE FONDI SPA-FLESSIBILE SVILUPPO ITALIA	7.000.000		F	F	F	F	F	F	F
MEDIOLANUM VITA S.P.A.	5.350.000		F	F	F	F	F	F	F
MEIER CLAUDIO AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	1.500		F	F	F	F	F	F	F
MEMORIAL HERMANN FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	40.570		F	F	F	F	F	F	F
MEMORIAL HERMANN HEALTH SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	222.192		F	F	F	F	F	F	F
MEMORIAL HERMANN PENSION PLAN AND TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	59.418		F	F	F	F	F	F	F
MERCER GLOBAL EQUITY FUND	1.014.074		F	F	F	F	F	F	F
MERCER INTERNATIONAL EQUITY FUND	512.375		F	F	F	F	F	F	F
MERCER PASSIVE INTERNATIONAL SHARES FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT LENDING	734.669		F	F	C	F	F	F	F
MERCER PASSIVE SUSTAINABLE INTERNATIONAL SHARES FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	144.476		F	F	C	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
MERCER PRIVATE WEALTH INTERNATIONAL FOCUSED EQUITY POOL RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	96.783		F	F	F	F	F	F	F
MERCER QIF COMMON CONTRACTUAL FUND	4.795.937		F	F	C	F	F	F	F
MERCER QIF COMMON CONTRACTUAL FUND	6.731.155		F	F	F	F	F	F	F
MERCER UCITS COMMON CONTRACTUALFUND	1.342.017		F	F	C	F	F	F	F
MERCER UNHEDGED OVERSEAS SHARES TRUST AGENTE:BNPP SIDNEY	715.239		F	F	C	F	F	F	F
MERCK AND CO INC MASTER RETIREMENT TRUST	2.212.378		F	F	F	F	F	F	F
METALLRENTE FONDS PORTFOLIO	500.640		F	F	F	A	F	F	F
METIS EQUITY TRUST. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	143.420		F	F	F	F	F	F	F
METROPOLITAN EMPLOYEE BENEFIT SYSTEM	2.364.183		F	F	F	F	F	F	F
METROPOLITAN LIFE INSURANCE COMPANY	704.156		F	F	F	F	F	F	F
METROPOLITAN-RENTASTRO SUSTAINABLE GROWTH AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	3.493.575		F	F	A	F	F	F	F
METZLER ASSET MANAGEMENT GMBH FOR MIFONDS 415	428.550		F	F	F	F	F	F	F
MF INTERNATIONAL FUND LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	30.621		F	F	F	F	F	F	F
MFS HERITAGE TRUST COMPANY COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	22.896.235		F	F	F	F	F	F	F
MFS INTERNATIONAL EQUITY FUND	68.538.005		F	F	F	F	F	F	F
MFS INTERNATIONAL EQUITY FUND II	7.385.609		F	F	F	F	F	F	F
MFS MERIDIAN FUNDS	33.164		F	F	F	F	F	F	F
MG INVEST	15.423		F	F	F	F	F	F	F
MG INVESTMENT FUNDS (1) MG EUROPEAN INDEX TRACKER FUND	233.912		F	F	C	F	F	F	F
MG INVESTMENT FUNDS (11) MG EPISODE INCOME FUND	714.892		F	F	C	F	F	F	F
MGEN ACTION	1.758.474		F	F	F	F	F	F	F
MGI FUNDS PLC	1.828.152		F	F	C	F	F	F	F
MGI FUNDS PLC	4.314.732		F	F	F	F	F	F	F
MHGA LOW CARBON ISR AGENTE:BNPP FRANCE	425.137		F	F	F	F	F	F	F
MI FONDS K12	164.366		F	F	F	F	F	F	F
MI PROYECTO SANTANDER 2025, FP	131.056		F	F	F	F	F	F	F
MI PROYECTO SANTANDER 2030, FP	282.623		F	F	F	F	F	F	F
MI PROYECTO SANTANDER 2035, FP	255.748		F	F	F	F	F	F	F
MI PROYECTO SANTANDER 2040, FP	183.338		F	F	F	F	F	F	F
MI PROYECTO SANTANDER 2045 PENSIONES FP	85.637		F	F	F	F	F	F	F
MICHELLE LUND REV TRUST	11.845		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	F	F	F	F
MICHIGAN CATHOLIC CONFERENCE RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	24.036		F	F	F	F	F	F	F
MICROSOFT CORPORATION SAVINGS PLUS 401(K) PLAN	271.974		F	F	F	F	F	F	F
MIDDLETOWN WORKS HOURLY AND SALARIED UNION	57.308		F	F	F	F	F	F	F
MIGROS BANK (LUX) FONDS 30 RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	30.909		F	F	C	F	F	F	F
MIGROS BANK (LUX) FONDS 40 (EUR) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	41.436		F	F	C	F	F	F	F
MIGROS BANK (LUX) FONDS 50 RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	44.603		F	F	C	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
MIGROS BANK (LUX) FONDS INTERSTOCK RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	42.047		F	F	C	F	F	F	F
MILAB INVEST	28.525		F	F	F	F	F	F	F
MILLEIS BANQUE 30-70 AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	20.285		F	F	F	F	F	F	F
MINE SUPERANNUATION FUND AGENTE:JPMCBNA	627.318		F	F	F	F	F	F	F
MINEWORKERS` PENSION SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 UK RESIDENTS ACCOUNT LE	636.200		F	F	F	C	F	F	F
MINISTRY OF DEFENSE PENSION FUND OF THE SULTANATE OF OMAN	215.331		F	F	F	F	F	F	F
MINISTRY OF ECONOMY AND FINANCE AGENTE:JPMCBNA	10.981.109		F	F	F	F	F	F	F
MIROVA EURO SUSTAINABLE EQUITY	12.927.228		F	F	F	F	F	F	F
MIROVA EUROPE CARBON NEUTRAL EQUITY FUND	45.066		F	F	F	F	F	F	F
MIROVA EUROPE SUSTAINABLE ECONOMY FUND	726.096		F	F	F	F	F	F	F
MIROVA EUROPE SUSTAINABLE EQUITY	6.387.048		F	F	F	F	F	F	F
MISSOURI EDUCATION PENSION TRUST AGENTE:JPMCBNA	6.176.636		F	F	F	F	F	F	F
MISUKASE	27.500		F	F	F	F	F	F	F
MJP INTERNATIONAL FUND LLC AGENTE:JPMCBNA	1.519		F	F	F	F	F	F	F
ML INTERNATIONAL INVESTMENT FUND RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT CLIE	523.493		F	F	F	F	F	F	F
MLC INVESTMENTS, MLC LIMITED RICHIEDENTE:CBNY-M1ARR6 NAB ACF MLC WMP GL	117.390		F	F	C	F	F	F	F
MLC INVESTMENTS, MLC LIMITED RICHIEDENTE:CBNY-M1ARR6 NAB ACF MLC WMP GL	415.003		F	F	C	C	F	F	F
MLC INVESTMENTS, MLC LIMITED RICHIEDENTE:CBNY-M1ARR6 NAB ACF MLC WMP GL	7.682.766		F	F	F	F	F	F	F
MML INTERNATIONAL EQUITY FUND	1.778.185		F	F	F	F	F	F	F
MOBIUS LIFE LIMITED RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	129.424		F	F	F	F	F	F	F
MOMENTUM GLOBAL FUNDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	168.591		F	F	C	C	F	F	F
MONEY MATE ENTSCHLOSSEN	37.053		F	F	F	A	F	F	F
MONEY MATE MODERAT	19.581		F	F	F	A	F	F	F
MONEY MATE MUTIG	20.901		F	F	F	A	F	F	F
MONGELAS	405.574		F	F	C	C	C	F	F
MONTBER LIMITED RICHIEDENTE:NT GU0 NON TREATY ACCOUNT CLIE	1.194.946		F	F	F	F	F	F	F
MONTGOMERY COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX	25.934		F	F	F	F	F	F	F
MOORE GLOBAL INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:CITIGROUP GLOBAL MARKETS SA PRIME FINANCE CLIENT SAFEKEEPING	6.317.229		F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY 401K PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	561.539		F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY FUNDS (UK) - GLOBAL BALANCED INCOME FUND	2.519		F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY FUNDS (UK) - GLOBAL BALANCED SUSTAINABLE FUND	5.921		F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY INSTITUTIONAL FUND INC REAL ASSETS PORTFOLIO	69.115		F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY INSTITUTIONAL FUND TRUST - GLOBAL STRATEGIST PORTFOLIO	287.187		F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY INVESTMENT FUNDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	440.318		F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY PATHWAY FUNDS	299.943		F	F	F	F	F	F	F
MORGAN STANLEY VARIABLE INSURANCE F UND, INC. GLOBAL STRATEGI ST PORTFOLIO	47.755		F	F	F	F	F	F	F
MORNINGSTAR INTERNATIONAL EQUITY FUND A SERIES OF MORNINGSTA RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	2.907.139		F	F	F	F	F	F	F
MORNINGSTAR INTERNATIONAL SHARES SC FUND AGENTE:JPMCBNA	170.558		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
MORNINGSTAR UNCONSTRAINED ALLOCATION FUND A SERIES OF MORNINGSTAR FUNDS TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	72.654		F	F	F	F	F	F	F
MOST DIVERSIFIED PORTFOLIO SICAV - TOBAM MAXIMUM DIVERSIFICATION WORLD EQUITY PROTECTED FUND	42.906		F	F	F	F	F	F	F
MOTABILITY AS SOLE TRUSTEE OF THE MOTABILITY ENDOWMENT TRUST	161.741		F	F	F	F	F	F	F
MOTHER CABRINI HEALTH FOUNDATION INC	286.009		F	F	F	F	F	F	F
MOUNT HATTON INVESTMENTS LIMITED	277.002		F	F	F	F	F	F	F
MOZILLA CORPORATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	32.476		F	F	F	F	F	F	F
MS HORIZONS MULTIACTIVOS GLOBAL PRUDENTE FUND RICHIEDENTE:CBLUX-RE MIBL-MSHE27 MULTI GL PRUD	10.239		F	F	F	F	F	F	F
MSCI ACWI EX-FOSSIL FUELS ESG FOCUS INDEX FUND B (MSXFFESGB) AGENTE:JPMCBNA	812.148		F	F	F	F	F	F	F
MSCI ACWI EX-U.S. IMI INDEX FUND B2 AGENTE:JPMCBNA	851.704		F	F	F	F	F	F	F
MSCI EMU IMI INDEX FUND B (EMUIMIB) AGENTE:JPMCBNA	10.268		F	F	F	F	F	F	F
MSCI EQUITY INDEX FUND B - ITALY (MSITB) AGENTE:JPMCBNA	6.616.971		F	F	F	F	F	F	F
MSCI EUROPE EQUITY INDEX FUND B (EUROSECB AGENTE:JPMCBNA	2.151.752		F	F	F	F	F	F	F
MTR CORPORATION LIMITED RETIREMENT SCHEME AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	323.997		F	F	F	F	F	F	F
MU LUX - LYXOR EURO STOXX BANK	56.501.654		F	F	F	F	F	F	F
MUGUET VENTURESLLC	10.402		F	F	F	F	F	F	F
MUL- LYX FTSE IT ALL CAP PIR	327.884		F	F	F	F	F	F	F
MUL-LYX NET ZERO 2050 SP EUROP	225.805		F	F	F	F	F	F	F
MUL-LYX NET ZERO 2050 SP WORLD	64.121		F	F	F	F	F	F	F
MUL-LYX NET ZERO 50 SP EUROZ	11.907.968		F	F	F	F	F	F	F
MUL-LYXOR MSCI WORLD CLIMATE	64.057		F	F	F	F	F	F	F
MUL-LYXOR MSCI WORLD ESG LEADE	421.167		F	F	F	F	F	F	F
MULTI SOLUTIONS - PICTET MULTI ASSET OPPORTUNITIES AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	88.312		F	F	F	F	F	F	F
MULTI UNITS LUX-LYXOR CORE MSC	1.151.685		F	F	F	F	F	F	F
MULTICOOPERATION SICAV	107.205		F	F	F	F	F	F	F
MULTIFLEX SICAV	573.210		F	F	F	F	F	F	F
MULTIPAR ACTIONS EURO BAS CARBONE AGENTE:BNPP FRANCE	19.944		F	F	A	F	F	F	F
MUNICIPAL EMPLOYEES ANNUITY AND BENEFIT FUND OF CHICAGO RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	25.243		F	F	F	F	F	F	F
MUTACTIONS 21	1.496.562		F	F	F	F	F	F	F
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT FP	38.666		F	F	F	F	F	F	F
MWCCF WORLD TOPS 130 30 FUND AC AGENTE:MERRILL LYN INT LTD	8.228		F	F	F	F	F	F	F
MYRIA ACTIONS DURABLES EUROPE	253.767		F	F	F	F	F	F	F
N 1 RENDEMENT EQUILIBRE	27.933		F	F	F	F	F	F	F
NAGELMACKERS INSTITUTIONAL EUROPEAN EQUITY	400.000		F	F	F	F	F	F	F
NAHMIAS FAMILYTRUST	3.600		F	F	F	F	F	F	F
NANCY S MUELLERREVOCABLE TRUST UAD 12 10 81 NANCYS MUELLER	3.028		F	F	F	F	F	F	F
NATIO FONDS COLLINES INVESTISSEMENT N3 AGENTE:BNPP FRANCE	8.762.244		F	F	A	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
NATIO FONDS EUCLIDE	5.795.172		F	F	A	F	F	F	F
NATIO FONDS GALILEE AGENTE:BNPP FRANCE	665.000		F	F	A	F	F	F	F
NATIO-FONDS MONACO REVENUS AGENTE:BNPP FRANCE	150.081		F	F	A	F	F	F	F
NATIONAL BANK FINANCIAL INC	73.983		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	C	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURITY FUND PRC RICHIEDENTE:NT NT0 CHINA MALAYSIAN SINGAPO	2.994.932		F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURITY FUND PRC RICHIEDENTE:NT NT0 CHINA MALAYSIAN SINGAPO	1.943.789		F	F	C	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURITY FUND. RICHIEDENTE:CBHK-SSF-EUE-CF83	3.965.290		F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL EMPLOYMENT SAVINGS TRUST	8.213.097		F	F	C	F	F	F	F
NATIONAL FARMERS UNION MUTUAL INSURANCE SOCIETY LIMITED RETIREMENT BENEFITS SCHEME AGENTE:JPMCBNA	62.408		F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL PENSION INSURANCE FUND AGENTE:JPMCBNA	63.405		F	F	C	F	F	F	F
NATIONAL PHILANTHROPIC TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	654.274		F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL RAILROAD RETIREMENT INVESTMENT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	1.801.638		F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL TREASURY MANAGEMENT AGCY	653.591		F	F	F	C	F	F	F
NATIONWIDE BAILARD INTERNATIONAL EQUITIES FUND AGENTE:JPMCBNA	300.000		F	F	F	F	F	F	F
NATIONWIDE INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	1.099.902		F	F	F	F	F	F	F
NATIXIS OAKMARK INTERNATIONAL FUND	4.358.400		F	F	F	F	F	F	F
NATWEST ST JAMES`S PLACE BALANCED MANAGED UNIT TRUST	103.939		F	F	F	F	F	F	F
NATWEST ST JAMES`S PLACE GLOBALEQUITY UNIT TRUST	2.814.562		F	F	C	F	F	F	F
NATWEST ST JAMES`S PLACE GLOBALEQUITY UNIT TRUST	2.243.835		F	F	F	F	F	F	F
NATWEST ST JAMES`S PLACE MANAGED GROWTH UNIT TRUST	17.485.131		F	F	F	F	F	F	F
NATWEST ST JAMES`S PLACE STRATEGIC INCOME UNIT TRUST	780.515		F	F	F	F	F	F	F
NATWEST TDS DEP BNYM RM GLO EQ FUND	4.600		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	F	F	F	F
NATWEST TRUSTEE AND DEPOSITARY SERVICES LIMITED AS TRUSTEE OF ST JAMES`S PLACE GLOBAL ABSOLUTE	176.915		F	F	F	F	F	F	F
NATWEST TRUSTEE AND DEPOSITARY SERVICES LIMITED AS TRUSTEE OF ST. JAMES`S PLACE STRATEGIC MANAGE	403.493		F	F	F	F	F	F	F
NBIMC EAFE EQUITY INDEX FUND. RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	6.912		F	F	F	F	F	F	F
NEBRASKA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEMS	1.734.557		F	F	F	F	F	F	F
NEBRIS CORPORATION AGENTE:JPMCBNA	8.691		F	F	F	F	F	F	F
NEMAUSUS	7.532		F	F	F	F	F	F	F
NEMOURS FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	19.409		F	F	F	F	F	F	F
NEUALT LLC	323.551		F	F	F	F	F	F	F
NEUBERGER BERMAN INVESTMENT FUNDS PLC AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.238		F	F	F	F	F	F	F
NEUFLIZE EURO ACTIONS DURABLE	487.399		F	F	F	F	F	F	F
NEUFLIZE VIE OPPORTUNITES	1.013.290		F	F	C	C	C	F	F
NEW AIRWAYS PENSION SCHEME	96.712		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
NEW CAPTL DYNAMIC EUROPEAN EQUITY FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	1.177.839		F	F	F	F	F	F	F
NEW HAMPSHIRE RETIREMENT SYSTEM	1.014.687		F	F	F	F	F	F	F
NEW YORK LIFE INSURANCE & ANNUITY CORPORATION AGENTE:JPMCBNA	44.865		F	F	F	F	F	F	F
NEW YORK STATE COMMON RETIREMENT FUND AGENTE:JPMCBNA	678.419		F	F	F	F	F	F	F
NEW YORK STATE TEACHERS RETIREMENT SYSTEM	2.457.528		F	F	F	F	F	F	F
NEW YORK STATE TEACHERS RETIREMENT SYSTEM	4.150.904		F	F	C	F	F	F	F
NEXTERA ENERGY DUANE ARNOLD LLC QUALIFIED DECOMMISSIONING THE DUANE ARNOLD ENERGY CENTER NUCLEAR POWER PLANT	23.115		F	F	C	F	F	F	F
NFS LIMITED AGENTE:JPMCBNA	39.075		F	F	C	F	F	F	F
NGEE ANN POLYTECHNIC RICHIEDENTE:NT NT0 CHINA MALAYSIAN SINGAPO	31.117		F	F	F	F	F	F	F
NGS SUPER	373.701		F	F	F	F	F	F	F
NILUS UNIVERSAL FONDS	123.480		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	F	F	F	F	F
NMTB/NIK KOKUSAI-H 935034 RICHIEDENTE:CBHK S/A NMTB/NIK KOKUSAI-H 935034	49.760		F	F	F	F	F	F	F
NMTB/NIK KOKUSAI-NH 935026 RICHIEDENTE:CBHK S/A NMTB/NIK KOKUS-NH 935026	670.493		F	F	F	F	F	F	F
NN EUROPA DUURZAAM AANDELEN FONDS N V	6.172.338		F	F	F	F	F	F	F
NN FIRST CLASS RETURN FUND I	4.895.196		F	F	F	F	F	F	F
NN FIRST CLASS RETURN FUND II	7.869.437		F	F	F	F	F	F	F
NN PARAPLUFONDS 1 NV	2.520.390		F	F	F	F	F	F	F
NON US EQUITY MANAGERS PORTFOLIO 4 OFFSHORE MASTER LP	239.526		F	F	F	F	F	F	F
NORDEA 2 SICAV AGENTE:JP MORGAN SE LUX	755.421		F	F	C	C	F	F	F
NORDEA DONATIONSMEDELSFOND AGENTE:JP MORGAN SE LUX	41.113		F	F	C	C	F	F	F
NORDEA EUROPEAN PASSIVE FUND AGENTE:JP MORGAN SE LUX	266.481		F	F	C	C	F	F	F
NORDEA GLOBAL PASSIVE FUND AGENTE:JP MORGAN SE LUX	734.453		F	F	C	C	F	F	F
NORDEA WORLD PASSIVE FUND AGENTE:JP MORGAN SE LUX	321.355		F	F	C	C	F	F	F
NORFOLK COUNTRY RETIREMENT SYSTEM	480.804		F	F	C	F	F	F	F
NORGES BANK RICHIEDENTE:CBNY SA NORGES BANK	3.884.642		F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN FUNDS - INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	4.614.428		F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN GLOBAL SUSTAINABILITY INDEX FUND RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	892.151		F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN LIGHTS FUND TRUST IV	145.224		F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST COMMON ALL COUNTRY WORLD EX-US INVESTABLE MAR RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	767.766		F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST COMMON ALL COUNTRY WORLD INDEX (ACWI) EX-US F RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	833.965		F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST COMMON EAFE INDEX FUND - LENDING RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	817.041		F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST COMMON EAFE INDEX FUND NON-LENDING RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	2.246.129		F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST GLOBAL INVESTMENTS COLLECTIVE FUNDS TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	33.694.883		F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST UCITS COMMON CONTRACTUAL FUND RICHIEDENTE:NT NORTHERN TRUST UCITS	7.875.198		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
COMMON									
NORTHERN TRUST UCITS FGR FUND RICHIEDENTE:NT GS0 NLDU 0 PCT TREATY ACCOUNT	2.050.332		F	F	F	F	F	F	F
NORTHROP GRUMMAN CORPORATION VEBA MASTER TRUST I	33.124		F	F	C	F	F	F	F
NORTHROP GRUMMAN PENSION MASTERTRUST	5.655		F	F	F	F	F	F	F
NOTTINGHAMSHIRE COUNTY COUNCIL PENSION FUND	1.945.526		F	F	F	C	F	F	F
NOYANGE	38.409		F	F	F	F	F	F	F
NPF TECHNOLOGIESAPS	12.521		F	F	F	F	F	F	F
NSP MINNESEOTA RETAIL PRAIRIE II	91.898		F	F	F	F	F	F	F
NSP MINNESOTA PRAIRIE I RETAIL QUALIFIED TRUST	90.679		F	F	F	F	F	F	F
NSP MONTICELLO MINNESOTA RETAIL	148.578		F	F	F	F	F	F	F
NT WORLD GREEN TRANSITION INDEX FUND RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	14.796		F	F	F	F	F	F	F
NTUC INCOME INSURANCE CO OPERATIVE LIMITED	55.239		F	F	F	F	F	F	F
NUCLEAR ELECTRIC INSURANCE LIMITED. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY LENDING CLIE	3.684.200		F	F	F	F	F	F	F
NUVEEN ESG INTERNATIONAL DEVEL	1.961.816		F	F	F	F	F	F	F
NV HAGELUNIE	27.303		F	F	F	C	F	F	F
NVIT INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	70.507		F	F	F	F	F	F	F
NVIT INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	1.490.205		F	F	F	F	F	F	F
NVW AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	1.050.000		F	F	F	A	F	F	F
NYALI	80.000		F	F	F	F	F	F	F
O BRIEN FAMILYTRUST OF 2001	4.415		F	F	F	F	F	F	F
OAK PORTFOLIO HOLDINGS LIMITED AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	38.655		F	F	F	F	F	F	F
OAKMARK INTERNATIONAL EQUITY LP	7.782.628		F	F	F	F	F	F	F
OAKMARK INTERNATIONAL FUND	229.162.579		F	F	F	F	F	F	F
OB 2 AGENTE:JPMCBNA	543.823		F	F	F	F	F	F	F
OBLATE INTERNATIONAL PASTORAL INVESTMENT TRUST	17.107		F	F	F	F	F	F	F
OCP AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	93.753		F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF ALGO GLOBAL	340.000		F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF ASSET MANAGEMENT GMBH W/PROSPER-FONDS W/SEG. 2 AGENTE:JPMCBNA	59.499		F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF METROPOLE EURO SRI AGENTE:ODDO BHF SCA	1.811.922		F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF METROPOLE SELECTION AGENTE:ODDO BHF SCA	3.947.745		F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF PROACTIF EUROPE PEA AGENTE:ODDO BHF SCA	78.331		F	F	F	F	F	F	F
ODDO BHF VALEURS RENDEMENT AGENTE:ODDO BHF SCA	414.665		F	F	F	F	F	F	F
ODEY INVESTMENTS PLC AGENTE:JP MORGAN SE DUBLIN	12.330.509		F	F	F	F	F	F	F
ODUMLA	16.800		F	F	F	F	F	F	F
OFI AF DYNAMIQUE	72.837		F	F	C	C	C	C	F
OFI INVEST AGENTE:JP MORGAN SE LUX	357.700		F	F	C	C	C	C	F
OFI INVEST ESG ACTIONS CROISSA	950.000		F	F	C	C	C	C	F
OFI INVEST ESG DYNAMIQUE EURO	571.887		F	F	C	C	C	C	F
OFI INVEST ESG EQUILIBRE EURO	615.183		F	F	C	C	C	C	F
OFI INVEST ESG EURO EQUITY	1.875.016		F	F	C	C	C	C	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
OFI INVEST ESG EURO EQUITY SMA	107.254		F	F	C	C	C	C	F
OFI INVEST ESG PRUDENT EURO	248.527		F	F	C	C	C	C	F
OFI INVEST ISR VALEURS EURO	2.100.000		F	F	C	C	C	C	F
OFI INVEST RESERVE EURO CLIMAT	2.561.583		F	F	C	C	C	C	F
OFP DUPONT EUROPEAN PENSION FUND	463.911		F	F	F	F	F	F	F
OHIO NATIONAL FUND, INC.-ON BLACKROCK ADVANTAGE INTERNATIONAL EQUITY PORTFOLIO	376.043		A	A	A	A	A	A	F
OHMAN MARKNAD EUROPA AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	484.544		F	F	F	F	F	F	F
OHMAN MARKNAD GLOBAL AGENTE:SKANDINAVISKA ENSKIL	495.898		F	F	F	F	F	F	F
OMEGA FFIP LIMITED PARTNERSHIP.. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	22.268		F	F	F	F	F	F	F
OMNIS PORTFOLIO INVESTMENTS ICVC - OMNIS EUROPEAN EQUITY LEADERS FUND	2.338.385		F	F	C	F	C	F	F
ONEIDA NATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	158.443		F	F	F	F	F	F	F
ONEPATH GLOBAL SHARES - LARGE CAP (UNHEDGED) INDEXPOOL AGENTE:JPMCBNA	1.494.310		F	F	F	F	F	F	F
ONTARIO POWER GENERATION INC .	538.391		F	F	F	F	F	F	F
ONTARIO POWER GENERATION INC. PENSION PLAN	322.980		F	F	F	F	F	F	F
OP CUSTODY LTD RICHIEDENTE:CBLDN-LOCALTAPIOLA EUROPE MARKET	265.959		F	F	F	C	F	F	F
OPENWORLD PUBLIC LIMITED COMPANY	32.408		F	F	F	F	F	F	F
ORACLE CORPORATION 401(K) SAVINGS AND INVESTMENT PLAN AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	406.551		F	F	F	F	F	F	F
ORANO ACTIONS ZONE EURO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	236.773		F	F	F	F	F	F	F
ORANO CYCLE AGENTE:BNPP FRANCE	4.032.093		F	F	F	A	F	F	F
ORANO DIVERSIFIE DYNAMIQUE AGENTE:BNPP FRANCE	311.760		F	F	A	F	F	F	F
ORANO DIVERSIFIE OBLIGATAIRE ISR	234.406		F	F	F	F	F	F	F
ORANO ISR SOLIDAIRE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	96.888		F	F	F	F	F	F	F
OREGON PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	4.032.020		F	F	F	F	F	F	F
ORPHEE WING COMPARTIMENT N 1	50.056		F	F	F	F	F	F	F
OSSIAM GOVERNANCE FOR CLIMAT	94.851		F	F	F	F	F	F	F
OSSIAM IRL ICAV	272.838		F	F	F	F	F	F	F
OSSIAM LUX	846.228		F	F	F	F	F	F	F
OTIS MOYEN TERME SOLIDAIRE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	138.675		F	F	F	F	F	F	F
OYSTER CREEK ENVIRONMENTAL PROTECTION LLC QUALIFED NUCLEAR DECOMMISS IONING TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	11.342		F	F	F	F	F	F	F
PACE INTERNATIONAL EQUITY INVESTMENTS	406.966		F	F	F	F	F	F	F
PACER TRENDPILOT INTERNATIONAL ETF AGENTE:BNPP LONDON	131.987		F	F	F	F	F	F	F
PACIFIC GAS AND ELECTRIC COMPANY CUSTOMER CREDIT TRUST	30.024		F	F	F	F	F	F	F
PACIFIC GAS AND ELECTRIC COMPANY NUCLEAR FACILITIES QUALIFIED CPUC DECOMMISSIONING MASTER TRUST	478.677		F	F	F	F	F	F	F
PACIFIC SELECT FUND - INTERNATIONAL GROWTH PORTFOLIO	2.602.274		F	F	F	F	F	F	F
PACIFIC SELECT FUND -PD INTERNATIONAL LARGE-CAP INDEX PORTFOLIO	580.069		F	F	F	F	F	F	F
PACIFIC SELECT FUND INTERNATIONAL LARGE CAP PORTFOLIO	5.567.328		F	F	F	F	F	F	F
PANAGORA GROUP TRUST	72.397		F	F	F	F	F	F	F
PARIBARA FUND LTD	1.243		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
PARVEST EQUITY BEST SELECTION EURO AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	20.350.756		F	F	A	F	F	F	F
PASTEUR ISR	696.812		F	F	F	C	F	F	F
PAX INTERNATIONAL SUSTAINABLE ECONOMY FUND	4.803.687		F	F	F	F	F	F	F
PB CAMB AGENTE:BNPP FRANCE	118.251		F	F	A	F	F	F	F
PB VERM.PF NACHHALTIG 50	565.005		F	F	F	F	F	F	F
PB VERM.PF NACHHALTIG 70	2.354.792		F	F	F	F	F	F	F
PCFS CONVICTION EUROPEAN EQUITY RICHIEDENTE:RBC PCFS	92.499		F	F	F	F	F	F	F
PCFS CONVICTION INTERNATIONAL EQUITY RICHIEDENTE:RBC PCFS	1		F	F	F	F	F	F	F
PEGASUS-UI-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	1.330.130		F	F	F	F	F	F	F
PENN SERIES DEVELOPED INTERNATIONAL INDEX FUND	94.200		F	F	C	F	F	F	F
PENSIOENFONDS METAAL OFP	169.155		F	F	F	F	F	F	F
PENSION BENEFIT GUARANTY CORPORATION	585.191		F	F	F	F	F	F	F
PENSION PLANS OF NEXTERA ENERGY INC AND ITS AFFILIATES	722.846		F	F	F	F	F	F	F
PENSION RESERVES INVESTMENT TRUST FUND	3.490.030		F	F	F	F	F	F	F
PENSIONDANMARK PENSIONSFORSIKRINGSAKTIESELSKAB	3.450.000		F	F	F	C	F	F	F
PENSIONSKASSE POST RICHIEDENTE:UBS CH AG PENSIONSKASSE POST	1.944.068		F	F	C	C	F	F	F
PEOPLE`S BANK OF CHINA	7.440.405		F	F	F	F	F	F	F
PEOPLE`S BANK OF CHINA	6.024.124		F	F	C	F	F	F	F
PEPSICO CANADA ULC MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT1 TREATY/NON TREATY TAX C	906.551		F	F	F	F	F	F	F
PEPSICO INC. MASTER TRUST GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	2.046.635		F	F	F	F	F	F	F
PERMANENT FUND INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT PERMANENT FUND INVESTMENTS, LLC	543.310		F	F	F	F	F	F	F
PERTUBUHAN KESELAMATAN SOSIAL AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	103.732		F	F	F	F	F	F	F
PES:PIMCO RAFI DYNAMIC MULTI-FACTOR INTERNATIONAL EQUITY ETF	55.217		F	F	F	F	F	F	F
PEY BLANC	50.391		F	F	F	F	F	F	F
PF2 AGENTE:JPMCBNA	311.765		F	F	F	F	F	F	F
PG AND E POSTRETIREMENT MEDICAL PLAN TRUST MANAGEMENT AND NON IREES	1.142		F	F	C	F	F	F	F
PGGM SPD (DMAEMFGL)PGGM SPD DMAE MULTIFACTOR GLOBAL RICHIEDENTE:CBLDN SA STICHTING PGGM DEPOSITARY	448.813		F	F	C	C	F	F	F
PGIM FUNDS PUBLIC LIMITED COMPANY	92.779		F	F	F	F	F	F	F
PGIM QMA INTERNATIONAL DEVELOPED MARKETS INDEX FUND	59.972		F	F	F	F	F	F	F
PHILADELPHIA GAS WORKS PENSION PLAN AGENTE:BNPP LONDON	22.689		F	F	F	F	F	F	F
PHOENIX UNIT TRUST MANAGERS LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	32.611.833		F	F	F	F	F	F	F
PICTET - EUROPE INDEX AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	1.631.546		F	F	F	F	F	F	F
PICTET - MULTI ASSET GLOBAL OPPORTUNITIES AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	4.308.270		F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH - GLOBAL EQUITIES AGENTE:PICTET & CIE	160.141		F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - EUROPEAN EX SWISS EQUITIES TRACKER AGENTE:PICTET & CIE	436.398		F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - EUROPEAN EX SWISS EQUITIES TRACKER EX SL AGENTE:PICTET & CIE	517.905		F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - WORLD EX SWISS EQUITIES TRACKER AGENTE:PICTET & CIE	403.855		F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - WORLD EX SWISS EQUITIES TRACKER US TE AGENTE:PICTET & CIE	80.617		F	F	F	F	F	F	F
PICTET CH INSTITUTIONAL - WORLD EX SWISS SUSTAINABLE EQUITIES TRACKER AGENTE:PICTET & CIE	271.739		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
PICTET CH INSTITUTIONAL-WORLD EX SWISS EQUITIES TRACKER US TE EX SL AGENTE:PICTET & CIE	180.784		F	F	F	F	F	F	F
PICTET-EUROLAND INDEX AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	888.223		F	F	F	F	F	F	F
PIGMENTS	17.000		F	F	F	F	F	F	F
PINEBRIDGE GLOBAL FUNDS	36.080		F	F	F	F	F	F	F
PINNACLE PLATO GBL LOW CARBON FD RICHIEDENTE:CBHK-CPL-PINN PLATO GB LCARBON FD	734		F	F	F	F	F	F	F
PIONEER MULTI ASSET INCOME FUND	6.148.453		F	F	F	F	F	F	F
PIPELINE SUD-EUROPEEN AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	15.173		F	F	F	F	F	F	F
PIR EQUITY AXA ASSICURAZIONI AGENTE:BNPP SA ESPANA	1.365.000		F	F	F	F	F	F	F
PIRISINO LORENZO AGENTE:INTERACTIVE BROKERS	2.000		F	F	F	F	F	F	F
PITTSBURGH THEOLOGICAL SEMINARY OF THE PRESBYTERIAN CHURCH	112.705		F	F	F	F	F	F	F
PK CSG WORLD EQUITY CREDIT SUISSE FUNDS AG AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	466.198		F	F	C	F	F	F	F
PKG FONDS - AKTIEN GLOBAL AGENTE:PICTET & CIE	810.324		F	F	F	F	F	F	F
PLATINUM CAPITAL LIMITED	2.442.384		F	F	F	F	F	F	F
PLATINUM GLOBAL FUND	274.541		F	F	F	F	F	F	F
PLATINUM GLOBAL FUND (LONG ONLY)	1.257.940		F	F	F	F	F	F	F
PLATINUM GLOBAL OPPORTUNITIES MASTER FUND LTD MAPLES CORPORATE SERVICES LIMITED	102.938		F	F	F	F	F	F	F
PLATINUM INTERNATIONAL FUND	38.182.949		F	F	F	F	F	F	F
PLATINUM WORLD PORTFOLIOS PUBLIC LIMITED COMPANY	348.262		F	F	F	F	F	F	F
PLATO INST I FUND EURO EQUITY AGENTE:KBC BANK NV	361.234		F	F	F	F	F	F	F
PLATO INST I FUND EUROPEAN EQUITY AGENTE:KBC BANK NV	664.018		F	F	F	F	F	F	F
PLATO INSTIT INDEX FND WORLD DBI-RDT AGENTE:KBC BANK NV	17.884		F	F	F	F	F	F	F
PLATO INSTITUTIONAL INDEX FUND AGENTE:KBC BANK NV	296.359		F	F	F	F	F	F	F
PLATO RI WORLD AGENTE:KBC BANK NV	8.836		F	F	F	F	F	F	F
PLEIADES TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	76.263		F	F	F	F	F	F	F
PLURIMA FUNDS - PLURIMA THEOREMA EUROPEAN EQUITY LONG-SHORT RICHIEDENTE:RBC PLURIMA FUNDS	37.559		F	F	F	F	F	F	F
PMPT INKA FONDS	847.531		F	F	F	F	F	F	F
POINT BEACH UNIT 1 AND UNIT 2 NON QUALIFIED TRUST	121.152		F	F	C	F	F	F	F
POINT72 ASSOCIATES LLC C/O WALKERS CORPORATE LIMITED CAYMAN CORPORATE CENTRE RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	532.460		F	F	F	F	F	F	F
POINT72 LONDON INVESTMENTS LTD. RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP.	7.843.816		F	F	F	F	F	F	F
POLAR CAPITAL FUND PLC RICHIEDENTE:NT NT0 IEDU 0 PCT TREATY ACCOUNT	136.725		F	F	F	F	F	F	F
POLAR CAPITAL GLOBAL FINANCIALS TRUST PLC AGENTE:HSBC BANK PLC	2.597.503		F	F	F	F	F	F	F
POLICEMEN'S ANNUITY AND BENEFIT FUND OF CHICAGO RICHIEDENTE:NT POLICEMEN'S ANNUITY AND BEN	206.170		F	F	F	F	F	F	F
POOL REINSURANCE CO LTD	138.993		F	F	F	F	F	F	F
POOL REINSURANCE CO LTD	210.728		F	F	C	F	F	F	F
PORT ROYAL EQUILIBRE	352.099		F	F	F	F	F	F	F
PORTZAMPARC OPPORTUNITES	370.000		F	F	C	F	F	F	F
PRAXIS INTERNATIONAL INDEX FUND AGENTE:BNPP LONDON	276.901		F	F	F	F	F	F	F
PRELUDE STRUCTURED ALTERNATIVES MASTER FUND LP. RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS SEGREGATION	29.844		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
A/C									
PREMIUMMANDAT BALANCE	179.294		F	F	F	A	F	F	F
PREMIUMMANDAT DYNAMIK	371.378		F	F	F	A	F	F	F
PRESBYTERIAN CHURCH (USA) FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	90.975		F	F	F	F	F	F	F
PRESBYTERIAN CHURCH IN AMERICA TAX-SHELTERED ANNUITY PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	93.328		F	F	C	F	F	F	F
PREVAAL ACTIONS EU	1.900.000		F	F	F	F	F	F	F
PREVIFUTURO F.P.	232.115		F	F	F	F	F	F	F
PREVINDAI FONDO PENSIONE RICHIEDENTE:BNPP SA ITALIA	565.341		F	F	F	F	F	F	F
PRICOS AGENTE:KBC BANK NV	10.250.071		F	F	F	F	F	F	F
PRICOS DEFENSIVE AGENTE:KBC BANK NV	260.390		F	F	F	F	F	F	F
PRICOS SRI AGENTE:KBC BANK NV	333.592		F	F	F	F	F	F	F
PRIME SUPER RICHIEDENTE:CBNY-PRSSID NAB ACF PRIME SUPER	81.212		F	F	C	F	F	F	F
PRINCIPAL BANK	249.097		F	F	F	F	F	F	F
PRINCIPAL EXCHANGE-TRADED FUNDS-PRINCIPAL INTERNATIONAL ADAPTIVE MULTI-FACTOR ETF	5.897		F	F	F	F	F	F	F
PRINCIPAL FUNDS INC INTERNATIONAL EQUITY INDEX	1.062.058		F	F	F	F	F	F	F
PRINCIPAL FUNDS INC OVERSEAS FUND	519.721		F	F	F	F	F	F	F
PRO-GEN INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	11.899		F	F	F	F	F	F	F
PROMEPAR ACTIONS RENDEMENT	345.000		F	F	F	F	F	F	F
PROTEA FUND - ORCADIA EQUITIES EMU SRI EX-FOSSIL AGENTE:PICTET & CIE(EUROPE)	700.000		F	F	F	F	F	F	F
PROVEDA GLOBAL EQUITY LIMITED PARTNERSHI AGENTE:JPMCBNA	10.301		F	F	F	F	F	F	F
PRUDENTIAL PENSIONS LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	200.159		F	F	C	F	F	F	F
PRUDENTIAL RETIREMENT INSURANCE ANNUITY COMPANY	3.371.439		F	F	F	F	F	F	F
PT (BOOSTER INVESTMENTS) NOMINEES LIMITED AGENTE:BNPP SIDNEY	445.600		F	F	F	F	F	F	F
PTV2 AGENTE:JPMCBNA	520.801		F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC AUTHORITY FOR SOCIAL INSURANCE	141.534		F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEE RETIREMENT SYSTEM OF IDAHO	814.144		F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATION OF COLORADO RICHIEDENTE:NT PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT	3.674.583		F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATION OF NEW MEXICO	187.516		F	F	C	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF MISSISSIPPI	2.317.844		F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF NEVADA	4.610.283		F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF NEVADA	4.640.926		F	F	C	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF OHIO	3.928.545		F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES` LONG-TERM CARE FUND	49.542.559		F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC SCHOOL TEACHERS PENSION AND RETIREMENT FUND OF CHICAGO	90.300		F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC SECTOR PENSION INVESTMENT BOARD. RICHIEDENTE:NT NT1 15% TREATY ACCOUNT LEND	7.702.727		F	F	F	C	F	F	F
PURISIMA EAFE TOTAL RETURN FUND	12.862		F	F	F	F	F	F	F
PURISIMA GLOBAL TOTAL RETURN FUND	22.931.132		F	F	F	F	F	F	F
PURPOSE INTERNATIONAL DIVIDEND FUND	68.212		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
PUTM AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME - PUTM ACS EUROPEAN EX UK FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	8.136.974		F	F	F	F	F	F	F
PUTM AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME - PUTM ACS SUSTAINABLE INDEX EUROPEAN EQUITY FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	9.018.811		F	F	F	F	F	F	F
PV4..CAPIPOSTE PROROGE	800.000		F	F	C	C	F	C	F
PYRENEES GLOBAL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	41.682		F	F	F	F	F	F	F
QANTAS SUPERANNUATION LIMITED AS TRUSTEE FOR THE QANTAS SUPERANNUATION PLAN AGENTE:JPMCBNA	171.204		F	F	F	F	F	F	F
QE/IT MKT INE/VITRUVIUS-EUROP EQ JOHA	360.730		F	F	F	F	F	F	F
QIC INTERNATIONAL EQUITIES FUND. RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	128.441		F	F	C	F	F	F	F
QS GLOBAL MARKET NEUTRAL FUND	46.800		F	F	F	F	F	F	F
QTRON GLOBAL EQUITY	91.145		F	F	F	F	F	F	F
QUALITY EDUCATION FUND	29.739		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	2.152.768		F	F	F	F	F	F	F
R MONTJOLY INVESTISSEMENTS POOL AXA	117.500		F	F	F	F	F	F	F
R-CO PHARMA ACTIONS	780.265		F	F	F	F	F	F	F
R.E. GINNA NUCLEAR POWER PLANT NONQUALIFIED FUND RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	46.800		F	F	F	F	F	F	F
RAIFFEISEN FUTURA - RAIFFEISEN FUTURA GLOBAL STOCK RICHIEDENTE:RBC RAIFFEISEN FUT GLOB STOCK VONT	88.216		F	F	F	F	F	F	F
RAIFFEISEN INDEX FONDS -EURO STOXX 50 AGENTE:PICTET & CIE	328.659		F	F	F	F	F	F	F
RAVGDT DIVERSIFIE SCHRODER IM AGENTE:BNPP FRANCE	309.523		F	F	F	F	F	F	F
RAYTHEON TECHNOLOGIES CORPORATION MASTER RETIREMENT TRUST	1.785.618		F	F	F	F	F	F	F
RBC O`SHAUGHNESSY GLOBAL EQUITY FUND RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	11.401		F	F	F	F	F	F	F
RCO LUX MONTJOLY INVEST POOL RCG	50.510		F	F	F	F	F	F	F
RDM LIQUID LLC.. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	94.076		F	F	F	F	F	F	F
REALINDEX GLOBAL SHARE FUND (SCREENED)	396.500		F	F	F	F	F	F	F
REASSURE LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	4.905.616		F	F	F	F	F	F	F
REGARD ACTIONS DEVELOPPEMENT D	1.050.000		F	F	C	C	C	C	F
REGARD ACTIONS EURO	3.500.000		F	F	C	C	C	C	F
REGARD SELECTIF ACTIONS EUROP	750.000		F	F	C	C	C	C	F
REGIME DE RENTES DU MOUVEMENT DESJARDINS	21.699		F	F	F	F	F	F	F
REGIME DE RETRAITE DE L`UNIVERSITE DE MONTREAL	861.400		F	F	F	F	F	F	F
RELIANCE TRUST COMPANY	950		F	F	F	F	F	F	F
RELIANCE TRUST INSTITUTIONAL RETIREMENT TRUST SERIES SEVENTE RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	127.461		F	F	F	F	F	F	F
RENAULT CAREMAKERS SOLID`AIR	90.000		F	F	C	F	F	F	C
RENTABILITE MOBILIERE AGENTE:BNPP FRANCE	253.792		F	F	A	F	F	F	F
RETAIL EMPLOYEES SUPERANNUATIONTRUST	1.207.393		F	F	F	F	F	F	F
RETAIL EMPLOYEES SUPERANNUATIONTRUST	459.017		F	F	C	C	F	F	F
RETIREMENT BENEFITS INVESTMENT FUND	163.743		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
RHUMBLINE INTERNATIONAL POOLED INDEX TRUST	423.589		F	F	F	F	F	F	F
RICHELIEU PRAGMA EUROPE	810.000		F	F	F	F	F	F	F
RIVER AND MERCANTILE UMBRELLA FUND PLC AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	7.364		F	F	F	F	F	F	F
ROBECO CAPITAL GROWTH FUNDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	141.980		F	F	C	C	F	F	F
ROBECO INSTITUTIONAL UMBRELLA FUND RICHIEDENTE:NT NTGS LONDON-ROBECO INSTITUT	216.202		F	F	C	C	F	F	F
ROBECO UMBRELLA FUND I N.V. AGENTE:JP MORGAN SE LUX	494.611		F	F	C	C	F	F	F
ROBERT N BREWERFAMILYFOUNDATION	2.997		F	F	F	F	F	F	F
ROBERT SHAPIRO	25.499		F	F	F	F	F	F	F
ROBINSON UNIT 2 QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING FUND	131.995		F	F	C	F	F	F	F
ROCHE U.S. RETIREMENT PLANS MASTER TRUST	245.068		F	F	F	F	F	F	F
ROCHE-BRUNE EURO VALEURS RESPONSABLES	245.995		F	F	F	F	F	F	F
ROCHE-BRUNE EUROPE VALEURS RESPONSABLES	138.535		F	F	F	F	F	F	F
ROCKEFELLER FAMILY FUND	2.464		F	F	F	F	F	F	F
ROMACO SICAV	26.313		F	F	F	F	F	F	F
RONALD AND RITA MCAULAY FOUNDATION AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	15.735		F	F	F	F	F	F	F
ROPS ACTIONS EUROPEENNES 2	1.300.208		F	F	F	F	F	F	F
ROPS EURO P	2.023.828		F	F	F	F	F	F	F
ROPS-SMART INDEX EURO	386.165		F	F	F	F	F	F	F
ROSEDENELLC	30.416		F	F	F	F	F	F	F
ROSICA GIORGIO MARIA AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	10.000		F	F	F	F	F	F	F
ROTHSCHILD MARTIN MAUREL	13.346.686		F	F	F	F	F	F	F
ROYAL LONDON EQUITY FUNDS ICVC - ROYAL LONDON EUROPE EX UK EQUITY TILT FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	2.347.488		F	F	C	C	F	F	F
RP - FONDS INSTITUTIONNEL - ACTIONS MARCHES DEVELOPPES LARGE CAP AGENTE:PICTET & CIE	386.098		F	F	C	C	F	F	F
RPAQ 2015 FUND LP RICHIEDENTE:GOLDMAN SACHS INT AC ITA RES AC	37.381		F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENT COMPANY MULTIFACTOR INTERNATIONAL EQUITY FUND	103.566		F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENT COMPANY PLC	889.381		F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENT COMPANY V PLC	412.584		F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS LOW CARBON GLOBAL SHARES FUND	257.634		F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS MULTIASSET FACTOR EXPOSURE FUND	219.101		F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS MULTIFACTORINTERNATIONAL EQUITY POOL	20.110		F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS SUSTAINABLE GLOBAL SHARES FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	87.614		F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENTS SUSTAINABLEGLOBAL SHARES EX FOSSIL FUEL S FUND LVL 3	19.862		F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL WGGW INVESTMENTS LIMITED RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	7.057		F	F	F	F	F	F	F
RUTGERS THE STATE UNIVERSITY RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	136.773		F	F	F	F	F	F	F
S CAVAMAC ACTIONS EURO	695.378		F	F	F	C	F	F	F
S. ROBSON WALTON 1999 CHILDRENS TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	44.048		F	F	F	F	F	F	F
S. ROBSON WALTON 2009 GRAT NO. 4 ARTICLE II TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	84.442		F	F	F	F	F	F	F
S. ROBSON WALTON 2010 TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	180.521		F	F	F	F	F	F	F
SA INTERNATIONAL VALUE FUND	670.736		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
SABADELL INVERSION ETICA Y SOLIDARIA, FI AGENTE:BNPP SA ESPANA	72.996		F	F	F	F	F	F	F
SADA ASSURANCES AGENTE:BNPP FRANCE	145.000		F	F	F	F	F	F	F
SAEV MASTERFONDS INKA AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	700.601		F	F	F	F	F	F	F
SAFRAN DYNAMIQUE(ACTIONS EUROPE ESG)	278.446		F	F	F	F	F	F	F
SAINT LATUIN	17.500		F	F	F	F	F	F	F
SAKKARAH 2 FCP	295.472		F	F	F	F	F	F	F
SAKKARAH 6	456.258		F	F	F	F	F	F	F
SAKKARAH 7 FCP	53.240		F	F	F	F	F	F	F
SALIX LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	502.257		F	F	F	F	F	F	F
SALMON PATRICE AGENTE:CREDIT SUISSE SWITZ	1.600		A	A	A	A	A	A	A
SAMSUNG GLOBAL CORE EQUITY FUND RICHIEDENTE:CBHK-CBKR ATF SAMSUNG GL CR EF	16.140		F	F	F	F	F	F	F
SAN DIEGO CITY EMPLOYEES' RETIREMENT SYSTEM	1.956.280		F	F	F	F	F	F	F
SANDOOQ AL WATAN INVESTMENTS (RESTRICTED) LTD	4.459		F	F	F	F	F	F	F
SANLAM UNIVERSAL FUNDS PLC AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	203.599		F	F	C	C	F	F	F
SANTA BARBARA COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	898.865		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER AHORRO 15 FONDO DE PENSIONES	86.538		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER AHORRO 17 FP	168.935		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER AHORRO 28 FP	30.000		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER AHORRO 30, F.P	39.078		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER AHORRO 38 FP	46.192		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER COLECTIVO RENTA FIJA MIXTA 2 FP	56.574		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER COLECTIVOS RENTA VARIABLE MIXTA 1 FP	87.338		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER COLECTIVOS RENTA VARIABLE MIXTA 3, FP	46.265		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER DIVIDENDO EUROPA FI	1.551.681		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER DIVIDENDO PENSIONES FP	468.027		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER INDICE EURO FI	2.324.528		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER PREVISION 1 EPSV	242.351		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER PREVISION 1 EPSV V9512164	61.096		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER PREVISION COLECTIVA EPSV	9.873		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER RENTA VARIABLE EUROPAPENSIONES FP	2.517.957		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER RESPONSABILIDAD SOLIDARIO FI	396.594		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER RV EUROPA, FI	1.258.340		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER SICAV AGENTE:JP MORGAN SE LUX	3.868.091		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER SOSTENIBLE 1 FI	3.112.905		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER SOSTENIBLE 2 FI	2.498.312		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER SOSTENIBLE ACCIONES FI	2.350.669		F	F	F	F	F	F	F
SANTANDER SOSTENIBLE RENTA VARIABLE GLOBAL PENSIONES FP	1.817.318		F	F	F	F	F	F	F
SAS TRUSTEE CORPORATION POOLED FUND AGENTE:JPMCBNA	1.282.294		F	F	F	F	F	F	F
SAUDI CENTRAL BANK	741.667		F	F	C	F	F	F	F
SAUR EPARGNE SOLIDAIRE ISR AGENTE:BNPP FRANCE	423.029		F	F	A	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
SBC MASTER PENSION TRUST AGENTE:JPMCBNA	128.767		F	F	C	F	F	F	F
SC EDISON NUCLEAR FACILITIES QUALIFIED CPUC DECOMMISSIONING MASTER TR	408.229		F	F	F	F	F	F	F
SCBHK SECSVS INT MY WEALTH MGT CLIENT	137.855		F	F	F	F	F	F	F
SCHOOL EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF OHIO	1.287.700		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER DIVERSIFIED GROWTH FUND AGENTE:JPMCBNA	822.114		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER EUROPEAN ALPHA PLUS FUND AGENTE:JPMCBNA	1.163.292		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER EUROPEAN FUND AGENTE:JPMCBNA	5.374.329		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER EUROPEAN RECOVERY FUND AGENTE:JPMCBNA	3.853.302		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER EUROPEAN SUSTAINABLE EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	561.307		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER GAIA AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	310.761		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER GLOBAL ACTIVE ALLOCATION FUND AGENTE:JPMCBNA	147.795		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER GLOBAL ALPHA FUND (CANADA)	202.201		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER GLOBAL DIVERSIFIED INCOME FUND AGENTE:JPMCBNA	158.600		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	5.717.374		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER GLOBAL EQUITY INCOME FUND AGENTE:JPMCBNA	3.720.824		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER GLOBAL SUSTAINABLE VALUE EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	11.174.551		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER INSTITUTIONAL POOLED FUNDS - ADVANCED GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	998.953		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER INSTITUTIONAL POOLED FUNDS AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	1.775.517		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER INTERNATIONAL SELECTION FUND AGENTE:JP MORGAN SE LUX	67.451.766		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER PENSION MANAGEMENT LIMITED AGENTE:JPMCBNA	134.314		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER REAL RETURN FUND AGENTE:JPMCBNA	544.096		F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER STRATEGIC GROWTH FUND AGENTE:JPMCBNA	159.107		F	F	F	F	F	F	F
SCHUCO AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	10.667		F	F	F	F	F	F	F
SCHWAB FUNDAMENTAL INTERNATIONAL LARGE COMPANY INDEX ETF	13.737.776		F	F	F	F	F	F	F
SCHWAB FUNDAMENTAL INTERNATIONAL LARGE COMPANY INDEX FUND RICHIEDENTE:CBNY-SCHWAB FNDTL INTL LG CO IND	2.783.740		F	F	F	F	F	F	F
SCHWAB INTERNATIONAL EQUITY ETF	26.768.390		F	F	F	F	F	F	F
SCHWAB INTERNATIONAL INDEX FUND RICHIEDENTE:CBNY-SCHWAB INTERNATIONAL INDEX FD	8.849.899		F	F	F	F	F	F	F
SCHWAB INTERNATIONAL OPPORTUNITIES FUND	2.724.200		F	F	F	F	F	F	F
SCISJ ETHIQUE AGENTE:BNPP FRANCE	54.433		F	F	A	F	F	F	F
SCOTIA INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND	29.859		F	F	C	F	F	F	F
SCOTIA INTERNATIONAL EQUITY INDEX TRACKER ETF	197.581		F	F	C	F	F	F	F
SCOTIA RESPONSIBLE INVESTING INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF	19.876		F	F	C	F	F	F	F
SCOTS	27.317		F	F	F	F	F	F	F
SCOTTISH EQUITABLE MANAGED FUNDS LIMITED RICHIEDENTE:CBLDN S/A SCOTTISH EQUIT.15%	12.024.124		F	F	F	F	F	F	F
SCOTTISH EQUITABLE PLC RICHIEDENTE:CBLDN S/A SCOTTISH EQUIT.15%	9.693.960		F	F	F	F	F	F	F
SCOTTISH WIDOWS INV.SOLUTIONS FUNDS ICVC-FUNDAMENTAL INDEX GLOBAL EQUITY FUND	2.634.676		F	F	F	F	F	F	F
SCOTTISH WIDOWS INVESTMENT SOLUTIONS FUNDS ICVC - FUNDAMENTAL LOW VOLATILITY INDEX GLOBAL EQUITY	19.861		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
SCOTTISH WIDOWS INVESTMENT SOLUTIONS FUNDS ICVC- EUROPEAN (EX UK)EQUITY FUND	2.333.250		F	F	F	F	F	F	F
SCOTTISH WIDOWS MANAGED INVESTMENT FUNDS ICVC-INTERNATIONAL EQUITY TRACKER FUND	58.823		F	F	F	F	F	F	F
SCOTTISH WIDOWS OVERSEAS GROWTHINVESTMENT FUNDS ICVC EUROPEANGROWTH FUND	340.187		F	F	F	F	F	F	F
SCOTTISH WIDOWS OVERSEAS GROWTHINVESTMENT FUNDS ICVC-EUROPEAN SELECT GROWTH FUND	1.674.488		F	F	F	F	F	F	F
SCOTTISH WIDOWS OVERSEAS GROWTHINVESTMENT FUNDS ICVC-GLOBAL SELECT GROWTH FUND	629.987		F	F	F	F	F	F	F
SDG FAMILYTRUST	4.616		F	F	F	F	F	F	F
SEASONS SERIES TRUST SA MULTI-MANAGED INTERNATIONAL EQUITY PORTF	196.494		F	F	F	F	F	F	F
SEB AKTIENFONDS THEODOR-HEUSS	1.073.981		F	F	F	F	F	F	F
SEB EUROCOMPANIES THEODOR-HEUS	117.710		F	F	F	F	F	F	F
SEB GENERATION PLUS THEODOR	49.812		F	F	F	F	F	F	F
SEEYOND	121.671		F	F	F	F	F	F	F
SEEYOND ACTIONS EUROPEENNES	1.530.355		F	F	F	F	F	F	F
SEEYOND EURO SUSTAINABLE MINVOL	153.810		F	F	F	F	F	F	F
SEEYOND EUROPE MINVOL	660.474		F	F	F	F	F	F	F
SEEYOND GLOBAL MINVARIANCE	433.128		F	F	F	F	F	F	F
SEGALL BRYANT HAMILL GLOBAL	142.716		F	F	F	F	F	F	F
SEI GLOBAL INVESTMENTS FUND	35.163		F	F	F	F	F	F	F
SEI GLOBAL MASTER FUND PLC	174.195		F	F	F	F	F	F	F
SEI INSTITUTIONAL INTERNATIONAL TRUST INTERNATIONAL EQUITY F AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	559.067		F	F	F	F	F	F	F
SEI INSTITUTIONAL INVESTMENTS TRUST - SCREENED WORLD EQUITY EX-US FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	38.834		F	F	F	F	F	F	F
SEI INSTITUTIONAL INVESTMENTS TRUST - WORLD EQUITY EX-US FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	805.201		F	F	F	F	F	F	F
SEI INSTITUTIONAL MANAGED TRUST - MULTI-ASSET ACCUMULATION FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	23.072		F	F	F	F	F	F	F
SEI METROPOLE INTERNATIONAL	3.977.260		F	F	F	F	F	F	F
SELECT INVESTMENT SERIES III SICAV AGENTE:JP MORGAN SE LUX	975.283		F	F	F	F	F	F	F
SELECTION EURO CLIMAT (SEPTEMBRE 2022)	790.429		F	F	F	F	F	F	F
SELECTION EURO ENVIRONNEMENT (JANVIER 2022)	195.450		F	F	F	F	F	F	F
SELFFINANCING POSTSECONDARY EDUCATION FUND	9.826		F	F	F	F	F	F	F
SELIGSON AND CO EUROPE INDEX FUND RICHIEDENTE:CBLDN-SELIGSON & CO EUROPE INDEX FUND	923.130		F	F	F	C	F	F	F
SEMPRA ENERGY PENSION MASTER TRUST	203.863		F	F	C	F	F	F	F
SENTINEL INTERNATIONAL FUND RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	20.774		F	F	F	F	F	F	F
SENTINEL INTERNATIONAL TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	40.244		F	F	F	F	F	F	F
SENTIX RISK RETURN -A-	25.300		F	F	F	F	F	F	F
SENTIX TOTAL RETURN OFFENSIV	206.050		F	F	F	F	F	F	F
SFPG INVEST LT	21.131		F	F	F	F	F	F	F
SG ACTIONS INTERNATIONALES ISR	766.714		F	F	F	F	F	F	F
SG ACTIONS MONDE	17.171		F	F	F	F	F	F	F
SG BLACKROCK FLEXIBLE ISR	92.044		F	F	F	F	F	F	F
SG DIVERSIFIE ISR PART 405	359.079		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
SG DNCA ACTIONS EUROPE CLIM	244.000		F	F	C	F	F	F	F
SGD GE 2014-1 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	143.561		F	F	F	F	F	F	F
SGD RS 2015 2 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	658.732		F	F	F	F	F	F	F
SHARI CIMMARUSTIRALPH CIMMARUSTI JTTEN	4.395		F	F	F	F	F	F	F
SHARON D LUND RESIDUAL TRUST	2.297		F	F	F	F	F	F	F
SHELL CANADA 2007 PENSION PLAN	24.683		F	F	F	F	F	F	F
SHELL FOUNDATION AGENTE:JPMCBNA	97.022		F	F	F	C	F	F	F
SHELL NEDERLAND PENSIOENFONDS STICHTING	39.783		F	F	F	C	F	F	F
SHELL PENSION TRUST	216.031		F	F	F	F	F	F	F
SHELL PENSIONS TRUST LIMITED AS TRUSTEE OF SHELL CONTRIBUTORY PENSION FUND AGENTE:JPMCBNA	134.023		F	F	F	C	F	F	F
SHELL TRUST (BERMUDA) LIMITED AS TRUSTEE OF THE SHELL INTERNATIONAL PENSION FUND AGENTE:JPMCBNA	36.432		F	F	F	C	F	F	F
SHELL TRUST (BERMUDA) LTD AS TRUSTEE OF THE SHELL OVERSEAS CONTRIBUTORY PENSION FUND AGENTE:JPMCBNA	62.276		F	F	F	C	F	F	F
SHERYL D COLEAND	5.000		F	F	F	F	F	F	F
SHINKO GLOBAL EQUITY INDEX MOTHER FUND AGENTE:SUMITOMO MITSUI TRUS	3.428		F	F	F	F	F	F	F
SICAV BNP EASY EURO STOXX 50 AGENTE:BNPP FRANCE	2.459.225		F	F	A	F	F	F	F
SICAV MEDI ACTIONS	2.000.000		F	F	C	C	C	C	F
SIEMENS ABSOLUTE RETURN	154.234		F	F	C	C	C	C	C
SIEMENS BALANCED	307.202		F	F	C	C	C	C	C
SIEMENS DIVERSIFIED GROWTH	281.911		F	F	C	C	C	C	C
SIEMENS EMU EQUITIES	1.109.260		F	F	C	C	C	C	C
SIEMENS EUROINVEST AKTIEN	225.060		F	F	C	C	C	C	C
SIEMENS-FONDS SIEMENS-RENTE AGENTE:JPMCBNA	2.014.105		F	F	C	C	C	C	C
SIIT - WORLD SELECT EQUITY FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	346.848		F	F	F	F	F	F	F
SIR DAVID TRENCH FUND FOR RECREATION	28.194		F	F	F	F	F	F	F
SIX CIRCLES INTERNATIONAL UNCONSTRAINED EQUITY FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	28.655.047		F	F	F	F	F	F	F
SIX CIRCLES MANAGED EQUITY PORTFOLIO INTERNATIONAL UNCONSTRAINED FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	5.061.753		F	F	F	F	F	F	F
SK EUROPA	1.250.000		F	F	F	A	F	F	F
SKANDINAVISKA ENSKILDA BANKEN AB (PUBL) - LUXEMBOURG BRANCH	3.231.462		F	F	F	F	F	F	F
SLW PORTFOLIO LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	40.157		F	F	F	F	F	F	F
SMITHFIELD FOODS MASTER TRUST	8.049		F	F	F	F	F	F	F
SOCIAL INSURANCE ORGANIZATION AGENTE:JPMCBNA	100.018		F	F	F	F	F	F	F
SOCIALLY RESPONSIBLE INVESTMENT ASSET CLASS TRUST RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	81.850		F	F	C	F	F	F	F
SOCIETA CATTOLICA DI ASSICURAZIONE - SOCIETA COOPERATIVA AGENTE:BNPP SA ITALIA	60.082		F	F	F	F	F	F	F
SOGECAP AP CLIMAT PAB	1.278.386		F	F	F	F	F	F	F
SOGECAP PROTECTED EQUITIES	1.609.336		F	F	C	C	C	C	F
SOLIDARITES	108.210		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
SOUND OF SLEAT LLP AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	5.000		F	F	F	F	F	F	F
SOUTH DAKOTA RETIREMENT SYSTEM	44.900		F	F	F	F	F	F	F
SOUTHERN CALIFORNIA EDISON COMPANY RETIREMENT PLAN TRUST	47.609		F	F	F	F	F	F	F
SPA INKA AGENTE:JPMCBNA	150.348		F	F	F	F	F	F	F
SPARINVEST POOL-GLOBAL EQUITY POOL AGENTE:BNPP FRANCE	133.211		F	F	F	F	F	F	F
SPARTAN GROUP TRUST FOR EMPLOYEE BENEFIT PLANS. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	12.803.753		F	F	F	F	F	F	F
SPDR EURO STOXX 50 ETF	13.332.665		F	F	C	F	F	F	F
SPDR MSCI ACWI EXUS ETF	924.999		F	F	C	F	F	F	F
SPDR MSCI EAFE FOSSIL FUEL RESERVES FREE ETF	284.675		F	F	C	F	F	F	F
SPDR MSCI EAFE STRATEGICFACTORSETF	701.178		F	F	C	F	F	F	F
SPDR MSCI WORLD QUALITY MIX FUND	5.409		F	F	C	F	F	F	F
SPDR MSCI WORLD STRATEGICFACTORS ETF	21.481		F	F	C	F	F	F	F
SPDR PORTFOLIO DEVELOPED WORLD EXUS ETF	9.988.880		F	F	C	F	F	F	F
SPDR PORTFOLIO EUROPE ETF	583.750		F	F	C	F	F	F	F
SPDR PORTFOLIO MSCI GLOBAL STOCK MARKET ETF	136.661		F	F	C	F	F	F	F
SPDR SP WORLD EX AUSTRALIA FUND	74.588		F	F	C	F	F	F	F
SPM 2006-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	36.925		F	F	F	F	F	F	F
SPP GENERATION 40-TAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	15.484		F	F	F	F	F	F	F
SPP GENERATION 50-TAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	132.781		F	F	F	F	F	F	F
SPP GENERATION 60-TAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	576.238		F	F	F	F	F	F	F
SPP GENERATION 70-TAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	313.273		F	F	F	F	F	F	F
SPP GENERATION 80-TAL AGENTE:JP MORGAN SE LUX	45.146		F	F	F	F	F	F	F
SPP PENSION & FORSAKRING AB (PUBL) AGENTE:JP MORGAN SE LUX	43.905		F	F	F	F	F	F	F
SPRING625	241.788		F	F	F	F	F	F	F
SPW MULTI-MANAGER ICVC - SPW MULTI-MANAGER EUROPEAN EX UK EQUITY FUND	640.579		F	F	F	F	F	F	F
SSB CUSTODIAL SERVICES IREL RUSSELL INVS IREL	455.599		F	F	F	F	F	F	F
SSB FTSE RAFI DEVELOPED 1000 INDEX NONLENDING COMMON TRUST FUND	133.146		F	F	C	F	F	F	F
SSB MSCI ACWI EX USA IMI SCREENED NONLENDING COMMON TRUST FUND	438.992		F	F	C	F	F	F	F
SSB MSCI EUROPE SCREENED INDEX NONLENDING COMMON TRUST FUND	483.179		F	F	C	F	F	F	F
SSB MSCI ITALY INDEX SECURITIESLENDING COMMON TRUST FUND	13.639.063		F	F	C	F	F	F	F
SSGA MSCI ACWI EX-USA INDEX NON-LENDING DAILY TRUST	83.383		F	F	C	F	F	F	F
SSGA SPDR ETFS EUROPE I PUBLIC LIMITED COMPANY	2.308.747		F	F	C	F	F	F	F
SSGA SPDR ETFS EUROPE II PUBLICLIMITED COMPANY	3.919.821		F	F	C	F	F	F	F
SST GLOB ADV TAX EXEMPT RETIREMENT PLANS	67.578.954		F	F	C	F	F	F	F
ST GEORGE SSOCIETY OF NEWYORK	1.802		F	F	F	F	F	F	F
STANDARD BANK OF SOUTH AFRICA LTD	798.245		F	F	C	C	F	F	F
STANDARD BANK OF SOUTH AFRICA LTD	1.626.774		F	F	F	F	F	F	F
STANDARD LIFE INTERNATIONAL DESIGNATED ACTIVITY COMPANY AGENTE:HSBC BANK PLC	2.911		F	F	C	C	F	F	F
STANLIB FUNDS LIMITED	223.714		F	F	F	F	F	F	F
STAR PASTEUR	603.690		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
STATE OF ALASKA RETIREMENT AND BENEFITS PLANS	4.962.361		F	F	F	F	F	F	F
STATE OF CALIFORNIA SAVINGS PLUS PROGRAM MASTER TRUST AGENTE:JPMCBNA	3.233.446		F	F	F	F	F	F	F
STATE OF MINNESOTA	6.830.630		F	F	C	F	F	F	F
STATE OF MINNESOTA	201.471		F	F	F	F	F	F	F
STATE OF NEW JERSEY COMMON PENSION FUND D	9.931.112		F	F	F	F	F	F	F
STATE OF NEW MEXICO STATE INVESTMENT COUNCIL AGENTE:JPMCBNA	3.343.391		F	F	F	F	F	F	F
STATE OF SOUTH DAKOTA	17.298		F	F	F	F	F	F	F
STATE OF WISCONSIN INVESTMENT BOARD	1.764.577		F	F	F	F	F	F	F
STATE OF WYOMING AGENTE:JPMCBNA	952.453		F	F	F	F	F	F	F
STATE STREET CCF	124.059		F	F	C	F	F	F	F
STATE STREET CLIMATE ESG INTERNATIONAL EQUITY FUND	164.574		F	F	C	F	F	F	F
STATE STREET GLOBAL ADVISORS GROSS ROLL UP UNIT TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 IEDU 0 PCT TREATY ACCOUNT	131.969		F	F	C	F	F	F	F
STATE STREET GLOBAL ADVISORS LUXEMBOURG SICAV	4.888.911		F	F	C	F	F	F	F
STATE STREET GLOBAL ALL CAP EQUITY EXUS INDEX PORTFOLIO	3.076.585		F	F	C	F	F	F	F
STATE STREET GLOBAL INDEX PLUS TRUST	8.260		F	F	C	F	F	F	F
STATE STREET INTERNATIONAL ACTIVE N ON-LENDING COMMON TRUST FUND	80.067		F	F	C	F	F	F	F
STATE STREET INTERNATIONAL DEVELOPED EQUITY INDEX PORTFOLIO	3.137.782		F	F	C	F	F	F	F
STATE STREET INTERNATIONAL EQUITIES INDEX TRUST LEVEL 15	305.729		F	F	C	F	F	F	F
STATE STREET INTERNATIONAL STOCK SELECTION FUND	116.435		F	F	C	F	F	F	F
STATE STREET IRELAND UNIT TRUST	39.053		F	F	C	F	F	F	F
STATE STREET TOTAL RETURN VIS FUND	262.832		F	F	C	F	F	F	F
STATE STREET WORLD ENHANCED SECURITIES LENDING COMMON TRUST FUND	47.061		F	F	C	F	F	F	F
STATE TEACHERS RETIREMENT SYSTEM OF OHIO RICHIEDENTE:NT STATE TEACHERS RETIREMENT S	7.243.834		F	F	F	F	F	F	F
STATES OF GUERNSEY ACTING BY AND THROUGH THE POLICY AND RESO RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	5.185		F	F	F	F	F	F	F
STAUBLI 50 50 CREDIT MUTUEL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	64.245		F	F	F	F	F	F	F
STAUBLI 80 20	26.259		F	F	F	F	F	F	F
STAUBLI 80 20 CREDIT MUTUEL AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	60.503		F	F	F	F	F	F	F
STELLAR INSURANCE, LTD. AGENTE:JPMCBNA	78.330		F	F	C	F	F	F	F
STEPHEN N POTTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	1.926		F	F	F	F	F	F	F
STERITECH TRUSTNUMBERTWO	2.890		F	F	F	F	F	F	F
STERLING CAPITAL BEHAVIORAL INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:BNPP LONDON	506.675		F	F	F	F	F	F	F
STEUART L. WALTON FAMILY TRUST UAD 03/19/13 RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	75.751		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING AHOLD DELHAIZE PENSIOEN AGENTE:BNPP FRANCE	407.039		F	F	F	C	F	F	F
STICHTING ASR BEWAARDER	868.063		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING BEDRIJFSPENSIOENFONDS VOOR HET	138.800		F	F	F	C	F	F	F
STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE DETAILHANDEL RICHIEDENTE:NT STCHNG BEDRPENSNFND VR DE D	965.916		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE MEUBELI NDUSTRIEEN MEUBILERINGSBEDRIJ	1.539.874		F	F	C	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE ZOETWARENINDUSTR	137.384		F	F	F	C	F	F	F
STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR HET BEROEPSVERVOER OVER DE WEG RICHIEDENTE:NT GS1 EU/NORWAY PENSION FUNDS	9.505.991		F	F	F	C	F	F	F
STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR HET SCHOONMAAK EN GL. RICHIEDENTE:NT GS1 EU/NORWAY PENSION FUNDS	402.841		F	F	F	C	F	F	F
STICHTING BEWAARDER ACHMEA BELEGGINGSPOOLS	322.125		F	F	F	C	F	F	F
STICHTING BLUE SKY LIQUID ASSET FUNDS RICHIEDENTE:NTC-STICHTING BLUE SKY LIQ ASST FD	1.168.269		F	F	C	C	C	F	F
STICHTING CZ FUND DEPOSITARY	255.215		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING DE NATIONALE ALGEMEEN PENSIOENFONDS	127.997		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING DEPOSITARY APG DEVELOPED EQUITIES RI INDEX POOL	173.437		F	F	C	F	F	F	F
STICHTING DEPOSITARY APG DEVELOPED MARKETS EQUITY POOL	2.221.602		F	F	C	F	F	F	F
STICHTING DOW PENSIOENFONDS	380.003		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING HEINEKEN PENSIOENFONDS RICHIEDENTE:NT NT0 EU/NORWAY PENSION FUNDS	289.559		F	F	C	F	F	F	F
STICHTING ING CDC PENSIOENFONDS	442.992		F	F	C	F	F	F	F
STICHTING JURIDISCH EIGENAAR ASR DUURZAAM WERELDWIJD AANDELEN FONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	209.215		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING KONINGIN WILHELMINA FONDS VOOR DE NEDERLANDSE KANK RICHIEDENTE:NT GS1 15% TREATY ACCOUNT CLIE	39.552		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING MN SERVICES AANDELENFO ND RICHIEDENTE:CBLDN S/A MNSERVICES AANDELENFONDS EUROPA	992.025		F	F	C	C	C	F	F
STICHTING MN SERVICES RICHIEDENTE:CBLDN S/A PFMT	6.282.835		F	F	C	C	C	F	F
STICHTING NN CDC PENSIOENFONDS	142.600		F	F	C	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS ABP	18.387.847		F	F	C	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS HORECA AND CATERING	824.399		F	F	F	C	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS ING RICHIEDENTE:NT STICHTING PENSIOENFONDS ING	467.812		F	F	C	C	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS MEDISCH SPECIALISTEN AGENTE:JPMCBNA	1.778.541		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS NOTARIAAT	73.660		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS OPENBARE BIBLIOTHEKEN RICHIEDENTE:NT GS1 TREATY/NON TREATY TAX C	199.211		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS PGB RICHIEDENTE:NT GS1 EU/NORWAY PENSION FUNDS	6.398.399		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS PROVISUM AGENTE:JP MORGAN SE LUX	74.285		F	F	C	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS SAGITTARIUS RICHIEDENTE:NT NT0 EU/NORWAY PENSION FUNDS	394.547		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS VOOR HUISARTSEN AGENTE:JP MORGAN SE LUX	1.718.859		F	F	F	C	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS WERK EN(RE) INTEGRATIE	5.631.655		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOOENFONDS METAAL EN TECHNIEK MN SERVICES RICHIEDENTE:CBLDN S/A PFMT	1.847.901		F	F	C	C	C	F	F
STICHTING PGGM DEPOSITARY RICHIEDENTE:CBLDN-SPD PGGM (DMAE2TR)	6.579.490		F	F	C	C	F	F	F
STICHTING PHILIPS PENSIOENFONDS	252.380		F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PME PENSIOENFONDS RICHIEDENTE:NT NT0 EU/NORWAY PENSION FUNDS	3.909.662		F	F	C	C	F	F	F
STICHTING SHELL PENSIOENFONDS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	169.669		F	F	F	C	F	F	F
STICHTING SPOORWEGPENSIOENFONDS	555.522		F	F	F	C	F	F	F
STILL WATER FOUNDATION	220.075		F	F	F	F	F	F	F
STOK ERIK RICHIEDENTE:ABN AMRO ITALY CLIENT NON-TREATY	85		F	F	C	C	C	C	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
STOREBRAND EUROPA AGENTE:JP MORGAN SE LUX	907.751		F	F	F	F	F	F	F
STOREBRAND EUROPA PLUS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	198.024		F	F	F	F	F	F	F
STOREBRAND GLOBAL ALL COUNTRIES AGENTE:JP MORGAN SE LUX	442.257		F	F	F	F	F	F	F
STOREBRAND GLOBAL PLUS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	456.641		F	F	F	F	F	F	F
STOREBRAND LIVSFORSIKRING AS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	906.750		F	F	F	F	F	F	F
STOREBRAND SICAV. RICHIEDENTE:NT GS1 LUDU 0 PCT TREATY ACCOUNT	43.239		F	F	F	F	F	F	F
STRATEGIC GLOBAL BALANCED TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	8.055		F	F	F	F	F	F	F
STRATEGIC INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	256.658		F	F	F	F	F	F	F
STRATEGIE EURO ISR	582.697		F	F	F	F	F	F	F
STRATEGY SICAV RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	39.491		F	F	C	F	F	F	F
SUBSIDIZED SCHOOLS PROVIDENT FUND	141.032		F	F	F	F	F	F	F
SUEBIA-FONDS AGENTE:JPMCBNA	726.489		F	F	F	F	F	F	F
SUN LIFE ASSET MANAGEMENT FUNDS - SUN LIFE AM GLOBAL LOW CAR RICHIEDENTE:CBHK-CITITRUST LTD ATF SUNLIFEGLCI	18.972		F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST - SA INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO	728.064		F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST SA BLACKROCK VCP GLOBAL MULTI ASSET PORT	319.014		F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST SA JPM DIVERSIFIED BALANCED PORTFOLIO	37.957		F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST SA JPMORGAN GLOBAL EQUITIES PORTFOLIO	401.409		F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST- SA SCHRODERS VCP GLOBAL ALLOCATION PORT	14.923		F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST- SA T. ROWE PRICE VCP BALANCED PORTFOLIO	210.472		F	F	F	F	F	F	F
SUNAMERICA SERIES TRUST-SA TR PRIC.ASSET ALLOCATION GROWTHPORTF	97.777		F	F	F	F	F	F	F
SUNCORP FUNDS PTY LTD RICHIEDENTE:CITIBANK NA NEW YORK SA GEGEQS SUNCORP GBL ET	51.228		F	F	F	F	F	F	F
SUPERANNUATION FUNDS MANAGEMENT CORPORATION OF SOUTH AUSTRAL RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY ACCOUNT CLIENTS	112.475		F	F	F	F	F	F	F
SUSTAINABLE WORLD EQUITY MANDATE 1	910.060		F	F	C	F	F	F	F
SUWE-COFONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	225.000		F	F	F	A	F	F	F
SUZUKA INKA AGENTE:JPMCBNA	956.069		F	F	F	F	F	F	F
SVCO III-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	300.000		F	F	F	A	F	F	F
SVCO-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	200.000		F	F	F	A	F	F	F
SW MITCHELL CAPITAL PLC. RICHIEDENTE:CBLDN SA CIPI SW MITCHELL CAPITAL P	893.728		F	F	F	F	F	F	F
SWISSCANTO FONDSLEITUNG AG AGENTE:SIX SIS AG	8.782.217		F	F	F	F	F	F	F
SYCOMORE FUND SICAV - SYCOMORE EUROPE HAPPY @ WORK AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	4.666.340		F	F	F	C	F	F	F
SYCOMORE SELECTION RESPONSABLE AGENTE:BNPP FRANCE	4.131.454		F	F	F	C	F	F	F
SYN ACT EUROPE EX-CH-A-AMUNDI AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	1.136.970		F	F	C	C	F	F	F
SYN ACTIONS EUROPE (EX-CH) B-UBS AGENTE:BANK LOMBAR OD & C	1.212.911		F	F	C	C	F	F	F
T. ROWE PRICE BALANCED FUND, INC. AGENTE:JPMCBNA	658.643		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE EUROPEAN STOCK FUND AGENTE:JPMCBNA	3.741.281		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE FOREIGN INVESTMENT, INC. AGENTE:JPMCBNA	54.149		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE FUNDS B SICAV AGENTE:JP MORGAN SE LUX	227.202		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE FUNDS OEIC - CONTINENTAL EUROPEAN EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	18.480		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
T. ROWE PRICE FUNDS OEIC - GLOBAL VALUE EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	5.944		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE FUNDS SICAV AGENTE:JP MORGAN SE LUX	2.161.944		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE GLOBAL ALLOCATION FUND, INC. AGENTE:JPMCBNA	174.009		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE GLOBAL ALLOCATIONFUND	31.921		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE GLOBAL VALUE EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	305.477		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL CORE EQUITY TRUST AGENTE:JPMCBNA	12.433.244		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	829.860		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL EQUITY INDEX TRUST AGENTE:JPMCBNA	872.297		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE MODERATE ALLOCATION PORTFOLIO AGENTE:JPMCBNA	18.198		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE OVERSEAS STOCK FUND AGENTE:JPMCBNA	18.678.707		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE RETIREMENT HYBRID TRUST AGENTE:JPMCBNA	839.067		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE SPECTRUM CONSERVATIVE ALLOCATION FUND AGENTE:JPMCBNA	151.958		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE SPECTRUM MODERATE ALLOCATION FUND AGENTE:JPMCBNA	239.653		F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE SPECTRUM MODERATE GROWTH ALLOCATION FUND AGENTE:JPMCBNA	458.016		F	F	F	F	F	F	F
TACS NON US EQUITY CORE MARKET CONTINUOUS LLC	1.117.700		F	F	F	F	F	F	F
TAILOR ACTIONS AVENIR ISR	455.538		F	F	F	F	F	F	F
TAIWAN COOPERATIVE BANK MST CUST SCHRODER ALL CYCLE GROWTH FND	77.047		F	F	F	F	F	F	F
TALCOTT RESOLUTION LIFE INSURANCE COMPANY	142.805		F	F	F	F	F	F	F
TANGERINE BALANCED GROWTH PORTFOLIO	268.324		F	F	C	F	F	F	F
TANGERINE BALANCED INCOME PORTFOLIO	32.884		F	F	C	F	F	F	F
TANGERINE BALANCED PORTFOLIO	217.113		F	F	C	F	F	F	F
TANGERINE EQUITY GROWTH PORTFOLIO	337.479		F	F	C	F	F	F	F
TCORPIM DEVELOPED MARKETS EQUITIES (HEDGED) FUND AGENTE:JPMCBNA	438.050		F	F	F	F	F	F	F
TCORPIM DEVELOPED MARKETS EQUITIES (SOVEREIGN INVESTOR - HEDGED) FUND AGENTE:JPMCBNA	1.649.656		F	F	F	F	F	F	F
TD EMERALD INTERNATIONAL EQUITYINDEX FUND	3.249.583		F	F	F	F	F	F	F
TD EMERALD LOW CARBON LOW VOLATILITY GLOBAL EQUITY PFT	17.597		F	F	F	F	F	F	F
TD EUROPEAN INDEX FUND .	99.308		F	F	F	F	F	F	F
TD INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF	895.754		F	F	F	F	F	F	F
TD MORNINGSTAR ESG INTERNATIONAL EQUITY INDEX ETF	4.841		F	F	F	F	F	F	F
TEACHER RETIREMENT SYSTEM OF TEXAS	10.343.699		F	F	F	F	F	F	F
TEACHERS RETIREMENT SYSTEM OF GEORGIA AGENTE:JPMCBNA	7.303.513		F	F	F	F	F	F	F
TEACHERS RETIREMENT SYSTEM OF LOUISIANA	139.756		F	F	F	F	F	F	F
TEACHERS` RETIREMENT SYSTEM OF THE CITY OF NEW YORK AGENTE:JPMCBNA	3.284.452		A	F	F	F	F	F	F
TEACHERS` RETIREMENT SYSTEM OF THE STATE OF ILLINOIS	831.940		F	F	F	F	F	F	F
TECHNIP EQUILIBRE	25.568		F	F	F	F	F	F	F
TECHNIPFMC DYNAMIQUE	37.579		F	F	F	F	F	F	F
TED AND LORISAMUELS FAMILYTRUST	5.053		F	F	F	F	F	F	F
TELSTRA SUPERANNUATION SCHEME AGENTE:JPMCBNA	423.390		F	F	C	F	F	F	F
TENNESSEE CONSOLIDATED RETIREMENT SYSTEM	2.548.936		F	F	F	F	F	F	F
TEXAS PERMANENT SCHOOL FUND CORPORATION	4.608.120		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
TEXAS UTILITIES QUAL NDT PARTNERSHIP	26.658		F	F	F	F	F	F	F
TEXTRON INC MASTER TRUST	7.608		F	F	F	F	F	F	F
TF-EQUITY AGENTE:JPMCBNA	3.522.289		F	F	F	F	F	F	F
THALASSA N76	14.342		F	F	F	F	F	F	F
THALES AVS FRANCE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	17.372		F	F	F	F	F	F	F
THE AMERICAN UNIVERSITY IN CAIRO	18.078		F	F	C	F	F	F	F
THE ARCHDIOCESE OF HARTFORD INVESTMENT TRUST	7.689		F	F	F	F	F	F	F
THE ARROWSTREET COMMON CONTRACTUAL FUND	1.218.734		F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF KOREA	18.416		F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF KOREA	1.201.130		F	F	C	F	F	F	F
THE BANK OF NEW YORK MELLON EMPLOYEE BENEFIT COLLECTIVE INV	2.490.879		F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF NEW YORK MELLON EMPLOYEE BENEFIT COLLECTIVE INVESTMENT FUND PLAN	9.772.875		F	F	F	F	F	F	F
THE BANK OF NEW YORK MELLON INTERNATIONAL LIMITE	1.004.481		F	F	F	F	F	F	F
THE BARCLAYS BANK UK RETIREMENTFUND	67.243		F	F	F	F	F	F	F
THE BOEING COMPANY EMPLOYEE SAVINGS PLANS MASTER TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	2.408.228		F	F	F	F	F	F	F
THE CHANCELLOR, MASTERS AND SCHOLARS OF THE UNIVERSITY OF CAMBRIDGE AGENTE:JPMCBNA	65.712		F	F	C	F	F	F	F
THE CHERYL DDUFFIELDTRUST	9.768		F	F	F	F	F	F	F
THE COLORADO HEALTH FOUNDATION	143.309		F	F	F	F	F	F	F
THE DAVID ADUFFIELDTRUST	37.385		F	F	F	F	F	F	F
THE DFA INTERNATIONAL VALUE SERIESA RICHIEDENTE:CBNY SA DFA-INTL VALUE SERIES	19.409.356		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	21.876		F	F	F	F	F	F	F
THE ENDEAVOUR II FUND. RICHIEDENTE:RBC IST TREATY CLIENTS AC	41.759		F	F	C	F	F	F	F
THE ESB PENSION FUND	537.017		F	F	F	F	F	F	F
THE FIREMEN`S RETIREMENT SYSTEM OF ST. LOUIS RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	126.682		F	F	F	F	F	F	F
THE FUNDO DE PENSOES RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	169.074		F	F	C	F	F	F	F
THE GRAUSTEIN TRUSTS PARTNERSHIP. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	72.790		F	F	F	F	F	F	F
THE GREAT EASTERN LIFE ASSURANCE COMPANY LIMITED	18.286		F	F	F	F	F	F	F
THE HARRY L. BRADLEY JR. TRUSTS MASTER INVESTMENT PARTNERSHI RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	104.091		F	F	F	F	F	F	F
THE HARTFORD ROMAN CATHOLIC DIOCESAN CORPORATION RETIREMENT PLANS MASTER TRUST	1.543		F	F	F	F	F	F	F
THE HEALTH FOUNDATION. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	1.679.706		F	F	F	F	F	F	F
THE HEARST CORPORATION MASTER TRUST FOR PENSION AND PROFIT SH	353.023		F	F	F	F	F	F	F
THE HKSAR GOVERNMENT SCHOLARSHIP FUND	8.283		F	F	F	F	F	F	F
THE INCUBATION FUND LTD	330		F	F	F	F	F	F	F
THE JBUT MASTER INVESTMENT PARTNERSHIP LLP C/O JACOBUS WEALTH MANAGEMENT RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	328.749		F	F	F	F	F	F	F
THE JUPITER GLOBAL FUND SICAV RICHIEDENTE:CBLUX-THE JUPITER GLOBAL FUND SICAV	43.163		F	F	F	F	F	F	F
THE LF ACCESS POOL AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME RICHIEDENTE:NT NTC-THE LF ACCESS POOL	96.985		F	F	C	F	C	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
AUTH									
THE MAGNA FOUNDATION AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	86.255		F	F	F	F	F	F	F
THE MANUFACTURERS LIFE INSURANCE COMPANY	313.623		F	F	F	F	F	F	F
THE MARATHON LONDON GROUP TRUST FOR EMPLOYEE BENEFIT PLANS RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	2.640.968		F	F	F	F	F	F	F
THE MARATHON-LONDON ALL COUNTRIES WORLD EX US INVESTMENT TRU RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	2.003		F	F	F	F	F	F	F
THE MARATHON-LONDON INTERNATIONAL INVESTMENT TRUST I RICHIEDENTE:NT NT0 US PARTNERSHIPS CLIENTS	1.857.757		F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD RE: HITACHI FOREIGN EQUITY INDEX MOTHER FUND	403.007		F	F	C	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN LTD. RE: MANULIFE INTERNATIONAL EQUITY INDEX MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	32.412		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	1.491.988		F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR DAIDO LIFE FOREIGN EQUITY MOTHER FUND AGENTE:JPMCBNA	13.700		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:JPMCBNA	40.096		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:JPMCBNA	1.488.881		F	F	C	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR NATIONAL PENSION FUND ASSOCIATION 400037061 AGENTE:JPMCBNA	29.084		F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. AS TRUSTEE FOR ORGANIZATION FOR WORKERS` RETIREMENT ALLOWANCE MUTUAL AID AGENTE:JPMCBNA	776.676		F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: AXA IM GLOBAL EX JAPAN CORE EQUITY MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	7.799.570		F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: MSCI-KOKUSAI INDEX MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	7.541		F	F	F	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: MTBJ400025521 AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	62.779		F	F	C	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: MUTB400021492 AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	439.390		F	F	C	F	F	F	F
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: MUTB400021536 AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.217.426		F	F	C	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	142.448		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	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	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	1.800.918		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	233.407		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
THE MASTER TRUST BANK OF JAPAN, LTD. RE: TMA GLOBAL EQUITY INDEX MOTHER FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	311.780		F	F	F	F	F	F	F
THE MONETARY AUTHORITY OF SINGAPORE	109.006		F	F	F	F	F	F	F
THE MONETARY AUTHORITY OF SINGAPORE	3.645.763		F	F	A	F	F	F	F
THE MONETARY AUTHORITY OF SINGAPORE MAS	98.300		F	F	C	F	F	F	F
THE NATIONAL FARMERS UNION MUTUAL INSURANCE SOCIETY LIMITED-UNIT LINKED PENSION AGENTE:JPMCBNA	324.144		F	F	F	F	F	F	F
THE NATIONAL FARMERS UNION MUTUAL INSURANCE SOCIETY LTD AGENTE:JPMCBNA	867.516		F	F	F	F	F	F	F
THE NEMOURS FOUNDATION PENSION PLAN RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	41.872		F	F	F	F	F	F	F
THE NFU MUTUAL OEIC	161.300		F	F	F	F	F	F	F
THE NOMURA TRUST AND BANKING C	25.050		F	F	F	F	F	F	F
THE NORTHERN TRUST COMPANY SUB-ADVISED COLLECTIVE FUNDS TRUS RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	488.660		F	F	F	F	F	F	F
THE OAK SENEFORD TRUST AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	51.872		F	F	F	F	F	F	F
THE PENSION BOARDS-UNITED CHURCH OF CHRIST INC. RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX L	68.699		F	F	F	F	F	F	F
THE PLATINUM MASTER PORTFOLIO LTD. AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	1.278.527		F	F	F	F	F	F	F
THE PRUDENTIAL INSURANCE COMPANY OF AMERICA	554.499		F	F	F	F	F	F	F
THE PUBLIC INSTITUTION FOR SOCIAL SECURITY RICHIEDENTE:NT THE PUB INST FOR SOCIAL SEC	4.225.866		F	F	F	F	F	F	F
THE REGENTS OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA	14.405.921		F	F	F	F	F	F	F
THE RONALD MCAULAY 2003 CAPITAL TRUST AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	27.348		F	F	F	F	F	F	F
THE SAMUELS 2019GST DESCENDANTSTRUST	7.758		F	F	F	F	F	F	F
THE SAUVAGE FAMILYTRUST	5.201		F	F	F	F	F	F	F
THE SEVENTH SWEDISH NATIONAL PENSION FUND AP 7 EQUITY FUND	21.679.048		F	F	F	F	F	F	F
THE SOUTHERN COMPANY SYSTEM MASTER RETIREMENT TRUST AGENTE:JPMCBNA	869.914		F	F	F	F	F	F	F
THE STARKEY LIVINGTRUST	3.979		F	F	F	F	F	F	F
THE STATE OF CONNECTICUT, ACTING THROUGH ITS TREASURER	2.599.915		F	F	F	F	F	F	F
THE TRAVELERS PENSION PLAN AGENTE:JPMCBNA	293.187		F	F	F	F	F	F	F
THE TRUSTEES OF THE HENRY SMITH CHARITY RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	325.195		F	F	F	F	F	F	F
THE UNIVERSITY COURT OF THE UNIVERSITY OF GLASGOW	225.936		F	F	C	F	F	F	F
THE WAGENER FAMILYTRUST UAD 12 27 94 SHAW WAGENER ANDDEBO	28.244		F	F	F	F	F	F	F
THE WALT DISNEY COMPANY RETIREMENT PLAN MASTER TRUST	462.226		F	F	F	F	F	F	F
THE WILLOWTRUST	2.549		F	F	F	F	F	F	F
THEAM QUANT - BOND EUROPE CLIMATE CARBON OFFSET PLAN AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	27.679		F	F	A	F	F	F	F
THEAM QUANT - CROSS ASSET HIGH FOCUS AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	34.226		F	F	A	F	F	F	F
THEAM QUANT - EQUITY EUROPE DEFI AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	315.802		F	F	A	F	F	F	F
THEAM QUANT - EQUITY WORLD EMPLOYEE SCHEME III AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	16.303		F	F	A	F	F	F	F
THEAM QUANT - LFIS SELECTION AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	40.013		F	F	A	F	F	F	F
THEAM QUANT FUNDS - WORLD CLIMATE NAVIGATOR 90% PROTECTED AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	1.191.890		F	F	A	F	F	F	F
THEAM QUANT- EQUITY IESG EUROZONE INCOME DEFENSIVE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	1.382.074		F	F	A	F	F	F	F
THEAM QUANT- EQUITY WORLD GLOBAL GOALS AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	1.581.158		F	F	A	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
THEAM QUANT- MULTI ASSET DIVERSIFIED DEFENSIVE AGENTE:BNPP LUXEMBOURG	2.277.699		F	F	A	F	F	F	F
THOMAS L. WALTON FAMILY TRUST UAD 03/1 9/13 RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	80.890		F	F	F	F	F	F	F
THREADNEEDLE INVESTMENT FUNDS ICVC. RICHIEDENTE:CBLDN SA CIP-DEP-TIF-EUROPEAN FUND	5.002.944		F	F	F	F	F	F	F
THREADNEEDLE PENSIONS MULTI ASSET FUND COLUMBIA THREADNEEDLE INVESTMENTS RICHIEDENTE:CBLDN SA THREADNEEDLE PENSIONS LIMITED	100.904		F	F	F	F	F	F	F
THRIFT SAVINGS PLAN	54.409.193		F	F	F	F	F	F	F
THRIFT SAVINGS PLAN	14.062.407		F	F	C	F	F	F	F
THRIVENT CORE INTERNATIONAL EQUITY FUND	1.108.645		F	F	F	F	F	F	F
THRIVENT GLOBAL STOCK FUND	1.043.865		F	F	F	F	F	F	F
THRIVENT GLOBAL STOCK PORTFOLIO	784.045		F	F	F	F	F	F	F
THRIVENT INTERNATIONAL ALLOCATION FUND	1.365.451		F	F	F	F	F	F	F
THRIVENT INTERNATIONAL ALLOCATION PORTFOLIO	2.317.978		F	F	F	F	F	F	F
THRIVENT INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO	173.958		F	F	F	F	F	F	F
THYSSEN GLOBAL INVESTMENTS CORP. RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	14.402		F	F	F	F	F	F	F
TIAACREF INTERNATIONAL EQUITY INDEX FUND	21.393.728		F	F	F	F	F	F	F
TIAACREF SOCIAL CHOICE INTERNATIONAL EQUITY FUND	3.256.334		F	F	F	F	F	F	F
TIMM INVEST EUROPA PLUS	17.757		F	F	F	F	F	F	F
TIMOTHY PLAN INTERNATIONAL ETF. RICHIEDENTE:CBNY-TIMOTHY PLAN INTERNATIONAL ETF	74.588		F	F	F	F	F	F	F
TMI 2 SOLUTIONS TAX QUALIFIED NUCLEAR DECOMMISSIONING TRUST	33.034		F	F	F	F	F	F	F
TOCQUEVILLE DIVIDENDE ISR	940.000		F	F	F	C	F	F	F
TOCQUEVILLE FINANCE ISR	378.500		F	F	F	C	F	F	F
TOCQUEVILLE SILVER AGE ISR	3.627.667		F	F	F	C	F	F	F
TOCQUEVILLE VALUE EURO ISR	12.466.432		F	F	F	C	F	F	F
TOCQUEVILLE VALUE EUROPE ISR	3.871.727		F	F	F	C	F	F	F
TODD AND TATIANAJAMES FAMILYTRUST	5.190		F	F	F	F	F	F	F
TONI ACTIONS ISR 100	848.445		F	F	F	C	F	F	F
TOTAL INTERNATIONAL EX U.S. INDEX MASTER PORTFOLIO OF MASTER INV	1.010.176		F	F	F	F	F	F	F
TOTALENERGIES ACTIONS EUROPEENNES AGENTE:BNPP FRANCE	3.175.295		F	F	F	F	F	F	F
TOTALENERGIES DIVERSIFIE EQUILIBRE ET SOLIDAIRE	1.193.385		F	F	C	C	C	F	F
TRANSAMERICA INTERNATIONAL EQUITY INDEX VP	73.001		F	F	C	F	F	F	F
TRANSAMERICA INTERNATIONAL STOCK	629.893		F	F	F	F	F	F	F
TRANSAMERICA MORGAN STANLEY GLOBAL ALLOCATION VP	626.339		F	F	F	F	F	F	F
TREA ASSETMANAGEMENT SGIIC S A	171.309		F	F	F	F	F	F	F
TREASURER OF THE STATE OF NORTH CAROLINA EQUITY INVESTMENT	3.599.263		F	F	F	F	F	F	F
TRINITY COLLEGE CAMBRIDGE AGENTE:JPMCBNA	349.494		F	F	C	F	F	F	F
TRPH CORPORATION AGENTE:JPMCBNA	11.068		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	750.810		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	96.614		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 3 AGENTE:MIZUHO TRUST BKG-LUX	1.069.620		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	F	F	F	F
TRUST & CUSTODY SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR PENSION INVESTMENT FUND TRUST NUMBER 8 AGENTE:MIZUHO TRUST BKG-LUX	52.132		F	F	F	F	F	F	F
TRUST I AB GLOBAL DYNAMIC ALLOCATION PORTFOLIO	718.282		F	F	F	F	F	F	F
TRUST UNDER EXECUTIVE BENEFIT PLAN(S) FOR CERTAIN BELLSOUTH. RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	69.531		F	F	F	F	F	F	F
TSGX SOLACT ESG TBACO EX UNHG(3387) RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	314.555		F	F	C	F	F	F	F
TURICUM - AKTIEN - UND IMMOBILIENWERTSCHRIFTEN AGENTE:PICTET & CIE	1.494.961		F	F	F	C	F	F	F
TWO SIGMA INTERNATIONAL CORE RICHIEDENTE:CBNY SA TWO SIGMA INT CORE PORTFOLI	76		F	F	F	F	F	F	F
TWU SUPERANNUATION FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	146.651		F	F	F	F	F	F	F
TWU SUPERANNUATION FUND AGENTE:BNPP SIDNEY	137.044		F	F	C	F	F	F	F
UA LOCAL UNION OFFICERS AND EMPLOYEES PENSION FUND	287.569		F	F	F	F	F	F	F
UAPF - BLACK ROCK PASSIVE EQUITY RICHIEDENTE:CBLDN-NAT BANK OF KAZ-JSC UAPF	69.573		F	F	F	F	F	F	F
UBP ACTIONS EURO RENDEMENT	249.021		F	F	F	F	F	F	F
UBS (IRL) ETF PLC - S&P 500 ESG UCITS ETF (ENGLISH)	4.650.482		F	F	C	F	F	F	F
UBS (LUX) EQUITY SICAV - EURO COUNTRIES INCOME RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	4.265.827		F	F	C	F	F	F	F
UBS (LUX) EQUITY SICAV - EUROPEAN - HIGH DIVIDEND (EUR) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	735.681		F	F	C	F	F	F	F
UBS (LUX) EQUITY SICAV - GLOBAL HIGH DIVIDEND RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	3.465.046		F	F	C	F	F	F	F
UBS (LUX) EQUITY SICAV GLOBAL DEFENSIVE (USD) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	75.612		F	F	C	F	F	F	F
UBS (LUX) INSTITUTIONAL FUND - EQUITIES EUROPE (EX CH) PASSIVE II RICHIEDENTE:UBSLUXINSTFUNDEQEUROPEPASSIVEII	6.795.661		F	F	C	F	F	F	F
UBS (LUX) INSTITUTIONAL FUND - EQUITIES EUROPE (EX CH) PASSIVE RICHIEDENTE:UBSLUXINSTFUNDEQEUROPEPASSIVE	2.085.358		F	F	C	F	F	F	F
UBS (LUX) KEY SELECTION SICAV - SYSTEMATIC ALLOCAT PTF EQUITY (USD) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	88.366		F	F	C	F	F	F	F
UBS (LUX) SICAV 1 RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	6.571		F	F	C	F	F	F	F
UBS (LUX) STRATEGY SICAV SAP DYNAMIC (USD) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	51.920		F	F	C	F	F	F	F
UBS (LUX) STRATEGY SICAV-SYSTEMATIC - ALLOCATION PF DEFENSIVE (USD) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	29.489		F	F	C	F	F	F	F
UBS (LUX) STRATEGY SICAV-SYSTEMATIC - ALLOCATION PF MEDIUM (USD) RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	117.026		F	F	C	F	F	F	F
UBS 401 (K) PLAN TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	385.534		F	F	F	F	F	F	F
UBS AM (D)GMBH RICHIEDENTE:UBS CH AG - UBS-SCHONHEYDEN-FONDS	173.600		F	F	C	F	F	F	F
UBS ASSET MANAGEMENT LIFE LTD AGENTE:JPMCBNA	3.885.254		F	F	C	F	F	F	F
UBS CAYMAN TRUST 1 UBS TRIPLE INCOME EUROPEAN BANK EQUITY STRATEGY FUND	705.250		F	F	C	F	F	F	F
UBS COMMON CONTRACTUAL FUND. RICHIEDENTE:NT NTC-UBS COMMON CONTRACTUAL	90.522		F	F	C	F	F	F	F
UBS FINANCIAL SERVICES INC. PENSION PLAN TRUST RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	35.510		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
UBS FTSE RAFI DEVELOPED 1000 INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	804.702		F	F	C	F	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT (SWITZERLAND) AG ON BEHALF OF FAZY GLOBAL ASSET ALLOCATION - DEVELOPED MARKETS EQUITIES RICHIEDENTE:UBS CH AG FM CLIENT ASSETS	129.505		F	F	C	C	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT (SWITZERLAND) AG ON BEHALF OF PROFOND GAVIA FUND-AKTIEN WELT RICHIEDENTE:UBS CH AG FM CLIENT ASSETS	624.294		F	F	C	F	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT (SWITZERLAND) AG ON BEHALF OF ZURICH INVESTINSTITUTIONAL FUNDS - ZIF GREEN	684.286		F	F	F	F	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT (SWITZERLAND) AG. RICHIEDENTE:UBS CH AG FM CLIENT ASSETS	313.787		F	F	F	F	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT (SWITZERLAND) AG. RICHIEDENTE:UBS CH AG FM CLIENT ASSETS	106.657		F	F	F	C	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT (SWITZERLAND) AG. RICHIEDENTE:UBS CH AG FM CLIENT ASSETS	6.328.596		F	F	C	F	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT (SWITZERLAND) AG. RICHIEDENTE:UBS CH AG FM CLIENT ASSETS	725.748		F	F	C	C	F	F	F
UBS FUND MANAGEMENT(LUXEMBOURG) SA RICHIEDENTE:UBSL - UCITS (TX EX)	3.897.109		F	F	C	F	F	F	F
UBS GLOBAL EQUITY CLIMATE TRANSITION FUND AGENTE:JPMCBNA	2.119.322		F	F	C	F	F	F	F
UBS IQ MSCI WORLD EX AUSTRALIA ETHICAL ETF	16.268		F	F	C	F	F	F	F
UBS LUX FUND SOLUTIONS	49.092.645		F	F	C	F	F	F	F
UF 6 A	393.761		F	F	F	F	F	F	F
UFF ALLOCATION DIVERSIFIEE	438.196		F	F	F	F	F	F	F
UI-E AGENTE:JPMCBNA	213.413		F	F	F	F	F	F	F
UI-FONDS BAV RBI AKTIEN AGENTE:JPMCBNA	1.287.171		F	F	F	F	F	F	F
UI-PAVO-100 AGENTE:JPMCBNA	2.952.259		F	F	F	F	F	F	F
UMR SELECT EUROPE R1	1.181.081		F	F	F	F	F	F	F
UNIFIED ACCUMULATIVE PENSION FUND JOINT STOCK COMPANY RICHIEDENTE:CBLDN-NAT BANK OF KAZ-JSC UAPF	44.362		F	F	C	C	F	F	F
UNIFIED ACCUMULATIVE PENSION FUND JOINT STOCK COMPANY RICHIEDENTE:CBLDN-NAT BANK OF KAZ-JSC UAPF	215.731		F	F	F	F	F	F	F
UNIINSTITUTIONAL KONSERVATIV NACHHALTIG AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	58.978		F	F	C	C	F	F	F
UNINACHHALTIG AKTIEN EUROPA AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	5.790.000		F	F	C	C	F	F	F
UNION INVESTMENT INSTITUTIONAL GMBH	902.271		F	F	C	C	C	F	F
UNION INVESTMENT PRIVATFONDS GMBH	5.084.004		F	F	C	C	F	F	F
UNISUPER AGENTE:BNPP SIDNEY	2.420.171		F	F	F	F	F	F	F
UNITED NATIONS JOINT STAFF PENSION FUND. RICHIEDENTE:NT UNITED NATIONS JOINT STAFF	11.540.000		F	F	F	F	F	F	F
UNITED NATIONS RELIEF AND WORKS AGENCY FOR PALESTINE REFUGEE RICHIEDENTE:NT UNITED NATIONS RELIEF AND W	85.731		F	F	C	F	F	F	F
UNITED SERVICES AUTOMOBILE ASSOCIATION RICHIEDENTE:NT UNITED SERVICES AUTOMOBILE	71.820		F	F	F	F	F	F	F
UNITED TECHNOLOGIES CORPORATIONEMPLOYEE SAVINGS PLAN MASTER TRU	4.118.948		F	F	C	F	F	F	F
UNITHEMEN AKTIEN AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	38.605		F	F	C	C	F	F	F
UNIVALUEFONDS: EUROPA AGENTE:DZ PRIVATBANK S.A.	877.000		F	F	C	C	F	F	F
UNIVERS CNP 1	508.735		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL IMW	95.293		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVEST SICAV	9.521.194		F	F	F	C	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
UNIVERSAL INVESTMENT GESELLSCHAFT MBH FOR KFPT UNIVERSAL FONDS	753.946		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF DPCTA MASTERFONDS	37.370		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GESELLSCHAFTMBH ON BEHALF OF AEKSAAR MASTERFONDS	249.900		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL INVESTMENT GMBH	2.429.808		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL KMSF FONDS	40.000		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT- GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF BAYVK G2-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	1.536.623		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	8.031.771		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH FOR FINREON SGKB CARBON FOCUS	74.284		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH FOR FINREON SGKB TAIL RISK CONTROL (WORLD) ESG	153.000		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF ARSD-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	341.502		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF BAYERISCHER PENSIONSFONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	1.135.973		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF BHI 12 UNIVERSALFONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	11.130		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF BROCKEN-UI-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	378.943		F	F	F	C	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF COLUMBUS FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	330.090		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF COMMERZBANK FLEXIBLE ALLOCATION EUROLAND AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	1.079.763		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF CPP-UI-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	75.000		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF EPOTIF MASTERFONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	93.567		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF FEHO-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	800.000		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF HMT EURO AKTIEN PROTECT 90 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	292.080		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF HMT EURO AKTIEN PROTECT 95 AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	77.564		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF HMT EURO AKTIEN PROTECT ESG AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	126.000		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF HMT EURO AKTIEN VOLCONTROL AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	198.839		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF PSVAG MASTERFONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	880.181		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF UNIVERSAL-CA V AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	580.353		F	F	F	C	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF UNIVERSAL-OCO AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	311.787		F	F	F	C	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF VE-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	708.549		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF VSTBH-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	69.922		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
UNIVERSAL-INVESTMENT-GESELLSCHAFT MBH ON BEHALF OF WMB-UNIVERSAL-FONDS AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	28.321		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSALINVESTMENTGESELLSCHAFTMBH FOR CTWI 1 UI	54.279		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSALINVESTMENTGESELLSCHAFTMBH FOR PROUIFONDS SAA	1.663.543		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSALINVESTMENTGESELLSCHAFTMBH FOR UIFONDS AKTIEN WORLD ESG	118.115		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSALINVESTMENTGESELLSCHAFTMBH FOR UMBUNIVERSALFONDS	56.500		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK FUND - CMI CONTINENTAL EURO RICHIEDENTE:RBC UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK	1.425.718		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK FUND - CMI EUROPEAN ENHANCE RICHIEDENTE:RBC UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK	7.139		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK FUND - CMI GLOBAL EQUITY SU RICHIEDENTE:RBC UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK	136.922		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK FUND - CMI GLOBAL MIXED SUB RICHIEDENTE:RBC UNIVERSE THE CMI GLOBAL NETWORK	238.652		F	F	F	F	F	F	F
UNIVERSITIES SUPERANNUATION SCHEME AGENTE:JPMCBNA	2.559.373		C	F	F	F	F	F	F
UNIVERSITY OF NOTRE DAME	255.034		F	F	F	F	F	F	F
UNIVEST. RICHIEDENTE:NT UNIVEST	433.127		F	F	F	C	F	F	F
UPS GROUP TRUST	65.353		F	F	F	F	F	F	F
US LEGACY INCOME COMMON TRUST FUND	203.559		F	F	F	F	F	F	F
USAA CASUALTY INSURANCE COMPANY RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	122.448		F	F	F	F	F	F	F
USAA GENERAL INDEMNITY COMPANY RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	102.319		F	F	F	F	F	F	F
UTAH STATE RETIREMENT SYSTEMS RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	2.006.407		F	F	F	F	F	F	F
V-SQUARE QUANTITATIVE MANAGEMENT LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	2.196		F	F	F	F	F	F	F
VALENCIA INKA AGENTE:JPMCBNA	382.123		F	F	F	F	F	F	F
VANECK VECTORS MSCI INTERNATIONAL SUSTAINABLE EQUITY ETF	487.557		F	F	F	F	F	F	F
VANECK VECTORS MSCI INTERNATIONAL VALUE ETF AURORA PLACE	187.633		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD DEVELOPED MARKETS INDEX FUND	125.172.025		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD ESG DEVELOPED WORLD ALL CAP EQ INDEX FND UK	289.722		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD ESG INTERNATIONAL STOCK ETF AGENTE:JPMCBNA	2.702.773		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD ETHICALLY CONSCIOUS INTERNATIONAL SHARES INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	982.990		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD EUROPEAN STOCK INDEX FUND	34.498.434		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FIDUCIARY TRUST COMPANY DEVELOPED MARKETS INDEX TRUST	2.322.593		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FIDUCIARY TRUST COMPANY INSTITUTIONAL TOTAL INTERNATIONAL STOCK MARKET INDEX TRUST AGENTE:JPMCBNA	13.006.421		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FIDUCIARY TRUST COMPANY INSTITUTIONAL TOTAL INTERNATIONAL STOCK MARKET INDEX TRUST II AGENTE:JPMCBNA	97.676.380		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FTSE ALL WORLD EX US INDEX FUND	32.623.851		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FTSE DEVELOPED ALL CAPEX NORTH AMERICA INDEX ETF	2.115.833		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FTSE DEVELOPED EUROPE ALL CAP INDEX ETF	177.489		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FTSE DEVELOPED EX NORTH AMERICA HIGH DIVIDEND YIELD IND	130.120		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
VANGUARD FUNDS PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	17.606.963		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD GLOBAL MOMENTUM FACTORETF	48.273		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD GLOBAL VALUE EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	254.764		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD GLOBAL VALUE FACTOR ETF	111.444		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTERNATIONAL SHARES INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	6.253.411		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTERNATIONAL SHARES SELECT EXCLUSIONS INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	347.049		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTL HIGH DIV YLD INDEX FD	8.934.095		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENT SERIES PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	17.689.260		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS COMMON CONTR FD- VANGUARD FTSE DEV EUR EX UK CCF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	539.933		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS COMMON CONTRACTUAL FD/VANG FTSE DEVELOPED WRLD CMMN CONT FD AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	351.050		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	318.819		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	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS II CCF - VANGUARD SRI FTSE DEVELOPED WORLD II (B) CCF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	550.029		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS II CCF-VANGUARD SRI FTSE DEVELOPED WORLD II CCF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	302.232		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENTS II CCF/VANGUARD SRI FTSE DEVELOPED EUROPE II CCF AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	696.255		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD TOTAL INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND AGENTE:JPMCBNA	214.224.998		F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD TOTAL WORLD STOCK INDEX FUND	8.516.958		F	F	F	F	F	F	F
VANTAGETRUST III MASTER COLLECTIVE INVESTMENT FUNDS TRUST AGENTE:JPMCBNA	6.789.431		F	F	F	F	F	F	F
VARIABLE INSURANCE PRODUCTS FUND II: INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	275.989		F	F	F	F	F	F	F
VARIOPARTNER SICAV - 3-ALPHA DIVERSIFIER EQUITIES EUROPE RICHIEDENTE:RBC VARIOPARTNER SICAV	989.335		F	F	F	F	F	F	F
VELLIV. PENSION & LIVSFORSIKRING A/S AGENTE:JP MORGAN SE LUX	29.626		F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET DNB EUROPA RICHIEDENTE:CBLDN-VERDIPAPIRFONDET DNB EUROPA	354.378		F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET DNB GLOBAL INDEKS RICHIEDENTE:CITIBANK N.A.LONDON SA VERDIPAPIRFO DNB GLOBAL INDEX	1.915.609		F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET EQUINOR AKSJER EUROPA AGENTE:JP MORGAN SE LUX	514.000		F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET KLP AKSJEEUROPA INDEKS 1 RICHIEDENTE:NT GS1 0 PCT TREATY ACCOUNT CLT LEN	753.753		F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET KLP AKSJEGLOBAL INDEX 1 RICHIEDENTE:NT GS1 0 PCT TREATY ACCOUNT CLT LEN	2.583.420		F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET STOREBRAND GLOBAL ESG AGENTE:JP MORGAN SE LUX	267.612		F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET STOREBRAND GLOBAL ESG PLUS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	48.622		F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET STOREBRAND GLOBAL INDEKS AGENTE:JP MORGAN SE LUX	575.581		F	F	F	F	F	F	F
VERDIPAPIRFONDET STOREBRAND INDEKS ALLE MARKEDER AGENTE:JP MORGAN SE LUX	42.426		F	F	F	F	F	F	F
VERIZON MASTER SAVINGS TRUST	3.987.400		F	F	F	F	F	F	F
VERMOEGENSFONDS HUK WELT FONDS	130.000		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
VERMOEGENSFONDS-VRK EHTIK FONDS BAYERN	48.800		F	F	F	F	F	F	F
VERMONT PENSION INVESTMENT COMMISSION AGENTE:JPMCBNA	38.915		F	F	C	F	F	F	F
VF (LUX) - VALIANT EUROPE EQUITIES	259.998		F	F	F	F	F	F	F
VGV POOLFONDS PA1 AGENTE:JPMCBNA	396.739		F	F	F	F	F	F	F
VICTORY MARKET NEUTRAL INCOMEFUND RICHIEDENTE:CBNY-COMPASS MKT NTRL INC FD	2.032.068		F	F	F	F	F	F	F
VICTORYSHARES DEVELOPED ENHANCEDVOLATILITY WTD INDEX ETF. RICHIEDENTE:CBNY-VICT CEMP DEV EN VOL ETF	28.158		F	F	F	F	F	F	F
VICTORYSHARES INTERNATIONAL HIGHDIV VOLATILITY WTD INDEX ETF RICHIEDENTE:CBNY SA VICT CEMP INTL HI DIV VOL ETF	49.642		F	F	F	F	F	F	F
VICTORYSHARES INTERNATIONALVOLATILITY WTD INDEX ETF. RICHIEDENTE:CBNY-VICT CEMP INTL VOL WTD ETF	52.590		F	F	F	F	F	F	F
VIDACAIXA, S.A.	19.675.024		F	F	F	F	F	F	F
VIF ICVC VANGUARD FTSE DEVELOPED EUROPE EXUK EQUITY INDEX FUND	8.584.284		F	F	F	F	F	F	F
VIF ICVC VANGUARD FTSE GLOBAL ALL CAP INDEX FUND	655.536		F	F	F	F	F	F	F
VILLIERS ACTIONS EUROPE AGI AGENTE:BNPP FRANCE	10.000.000		F	C	C	C	C	C	F
VILLIERS ACTIONS EUROPE SYST AGI AGENTE:BNPP FRANCE	3.338.464		F	C	C	C	C	C	C
VILLIERS ACTIONS EUROPE SYST BFT QUONIAM AGENTE:BNPP FRANCE	5.000.000		F	F	F	F	F	F	F
VILLIERS ALTO	218.180		F	F	F	F	F	F	F
VILLIERS DIAPASON	574.678		F	F	F	F	F	F	F
VINVA INTERNATIONAL EQUITY ALPHA EXTENSION FUND AGENTE:JPMCBNA	279.372		F	F	F	F	F	F	F
VINVA INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:JPMCBNA	125.735		F	F	F	F	F	F	F
VIRGINIA TECH FOUNDATION INC	89.674		F	F	F	F	F	F	F
VIRTUS WMC INTERNATIONAL DIVIDEND ETF	3.268		F	F	F	F	F	F	F
VISION POOLED SUPERANNUATION TRUST RICHIEDENTE:CBNY-LVSSGE NAB ACF LOCAL AUTH	423.290		F	F	F	F	F	F	F
VIVACCIO ISR ACTIONS	3.684.080		F	F	F	C	F	F	F
VNL LP	1.879		F	F	F	F	F	F	F
VOLKSWAGEN	37.417		F	F	F	F	F	F	F
VOYA BALANCED PORTFOLIO	7.886		F	F	F	F	F	F	F
VOYA INTERNATIONAL INDEX PORTFOLIO	1.042.671		F	F	F	F	F	F	F
VOYA INVESTMENT MANAGEMENT CO LLC	10.426		F	F	F	F	F	F	F
VOYA MUTLI MANAGER INTERNATIONAL FACTORS FUND	113.868		F	F	F	F	F	F	F
VOYA VACS INDEX SERIES I PORTFOLIO	1.163.076		F	F	F	F	F	F	F
VWLAKH MASTER AGENTE:BNPP SA DEUTSCH	461.000		F	F	F	F	F	F	F
W A FICKLING JRWEALTH PRESTR	1.444		F	F	F	F	F	F	F
WALLON	692.525		F	F	F	F	F	F	F
WAM INVESTMENTS LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	2.672		F	F	F	F	F	F	F
WARBURG INVEST KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT	204.000		F	F	F	F	F	F	F
WASHINGTON STATE INVESTMENT BOARD	5.987.721		F	F	C	F	F	F	F
WAVE TOTAL RETURN FONDS	173.293		F	F	F	F	F	F	F
WBW TRUST NUMBER ONE	8.092		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
WEALINS SA RICHIEDENTE:UBS AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT	93.551		F	F	F	F	F	F	F
WEALTHSIMPLE DEVELOPED MAEX N ORTH AMERICA SOCIALLY RESPONSIBLEI NDEX ETF	162.203		F	F	F	F	F	F	F
WELLINGTON MANAGEMENT COMPANY LLP WELLINGTON TRUST COMPANY N RICHIEDENTE:CITIGROUP GLOBAL MARKETS SA PRIME FINANCE CLIENT SAFEKEEPING	26.849		F	F	F	F	F	F	F
WELLINGTON MANAGEMENT FUNDS (IRELAND) PLC	39.695		F	F	F	F	F	F	F
WELLS FARGO FACTOR ENHANCED INTERNATIONAL PORTFOLIO	477.559		F	F	F	F	F	F	F
WELLS FARGO INTERNATIONAL GROWTH PORTFOLIO	80.915		F	F	F	F	F	F	F
WESPATH FUNDS TRUST	2.205.866		F	F	F	F	F	F	F
WEST YORKSHIRE PENSION FUND RICHIEDENTE:NT NTC - WEST YORKSHIRE PENSIO	3.709.962		F	F	A	A	F	F	C
WESTPAC WHOLESALE INTERNATIONAL SHARE NO. 3 TRUST AGENTE:JPMCBNA	145.509		F	F	C	F	F	F	F
WFA WF CLEARING SVCS FBO CUST 320043	44.282		F	F	F	F	F	F	F
WHEELS COMMON INVESTMENT FUND. RICHIEDENTE:NT NT0 UK CIF CLIENTS ACCOUNT	52.765		F	F	C	F	F	F	F
WHHFOUNDATION	6.492		F	F	F	F	F	F	F
WHOD- LLC RICHIEDENTE:NT NT0 NON TREATY CLIENTS	50.657		F	F	F	F	F	F	F
WHOLESALE SRI INTERNATIONAL CORE EQUITIES AGENTE:JPMCBNA	24.868		F	F	F	F	F	F	F
WIF-EUROPE OPPORTUNITIES FUND AGENTE:NOMURA BK SA LUXEMB	345.922		F	F	F	F	F	F	F
WILLIAM H HANNONFOUNDATION	3.026		F	F	F	F	F	F	F
WILLIS TOWERS WATSON GROUP TRUST	609.341		F	F	F	C	F	F	F
WILMINGTON INTERNATIONAL FUND	330.856		F	F	F	F	F	F	F
WILMINGTON TRUST COLLECTIVE INVESTMENT TRUST	148.682		F	F	F	F	F	F	F
WILSHIRE MUTUAL FUNDS, INC. - WILSHIRE INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:BNPP LONDON	58.529		F	F	F	F	F	F	F
WINDWISE MSCI EAFE INDEX NON-LENDING, FUND FOR EXEMPT ORG.	540.304		F	F	C	F	F	F	F
WINTERTHUR EPSV AGENTE:BNPP SA ESPANA	35.521		F	F	F	F	F	F	C
WINTERTHUR EPSV EQUILIBRADO AGENTE:BNPP SA ESPANA	27.801		F	F	F	F	F	F	C
WINTERTHUR EPSV PRUDENTE AGENTE:BNPP SA ESPANA	46.830		F	F	F	F	F	F	C
WINTERTHUR II FP AGENTE:BNPP SA ESPANA	123.060		F	F	F	F	F	F	C
WINTERTHUR XI FP AGENTE:BNPP SA ESPANA	115.138		F	F	F	F	F	F	C
WIRTZ ALEXANDER AGENTE:BANK JULIUS BAER-ZU	1.475		F	F	F	F	F	F	F
WISDOMTREE INTERNATIONAL EFFICIENT CORE FUND	241.154		F	F	F	F	F	F	F
WITTINGTON ASSET MANAGEMENT LIMITED RICHIEDENTE:NT NT1 TREATY/NON TREATY TAX C	192.929		F	F	F	F	F	F	F
WORLD ALPHA TILTS - ENHANCED FUND B AGENTE:JPMCBNA	123.022		F	F	F	F	F	F	F
WORLD EQUITIES	28.376		F	F	C	C	F	F	F
WORLD MULTI ASSET MOTHER FUND AGENTE:SUMITOMO MITSUI TRUS	5.300		F	F	F	F	F	F	F
WORLD TRADE ORGANIZATION PENSION PLAN AGENTE:PICTET & CIE	149.565		F	F	F	F	F	F	F
WSSP INTERNATIONAL EQUITIES TRUST RICHIEDENTE:NT NT2 TREATY/NON TREATY TAX C	233.537		F	F	F	F	F	F	F
WYOMING RETIREMENT SYSTEM RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT LEND	123.306		F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS	45.523.946		F	F	C	F	F	F	F
XTRACKERS (IE) PUBLIC LIMITED COMPANY	14.666.166		F	F	C	F	F	F	F
XTRACKERS FTSE DEVELOPED EX US MULTIFACTOR ETF	4.680		F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI ALL WORLD EX US HEDGED EQUITY ETF	89.593		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
XTRACKERS MSCI EAFE ESG LEADERS EQUITY ETF	75.969		F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI EAFE HEDGED EQUITY ETF	4.041.660		F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI EUROPE HEDGED EQUITY ETF	743.663		F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI EUROZONE HEDGED EQUITY ETF	71.779		F	F	F	F	F	F	F
XTRACKERS MSCI KOKUSAI EQUITY ETF	174.275		F	F	F	F	F	F	F
YOUNG MENS CHRISTIAN ASSOCIATION RETIREMENT FUND AGENTE:JPMCBNA	376.929		F	F	F	F	F	F	F
ZEPHYR - EUROPE EQUITY ESG OPTIMIZED AGENTE:BNPP SA BELGIUM	101.367		F	F	A	F	F	F	F
ZEPHYR - OPTIMISED PLUS 1 AGENTE:BNPP SA BELGIUM	146.655		F	F	A	F	F	F	F
ZEPHYR - OPTIMISED PLUS 2 AGENTE:BNPP SA BELGIUM	265.775		F	F	A	F	F	F	F
ZOMA FOUNDATION RICHIEDENTE:NT NT0 TREATY/NON TREATY TAX C	26.497		F	F	F	F	F	F	F
ZUGERKB FONDS - AKTIEN EUROPA (EUR) RICHIEDENTE:RBC ZUGERKB FONDS	115.550		F	F	F	F	F	F	F
ZURICH ASSURANCE LTD	9.300.494		F	F	F	F	F	F	F
ZURICH COMPANHIA SEGUROS SA	204.066		F	F	F	F	F	F	F
ZURICH FINANCIAL SERVICES UK PENSION SCHEME RICHIEDENTE:NT NT0 15% TREATY ACCOUNT CLIE	1.027.642		F	F	F	F	F	F	F
ZURICH INSURANCE COMPANY LTD - BRANCH ITALIANA AGENTE:BNPP SA ITALIA	123.057		F	F	F	F	F	F	F
ZURICH INSURANCE PLC AGENTE:BNPP SA ESPANA	340.805		F	F	F	F	F	F	F
ZURICH INVEST ICAV	1.806.925		F	F	C	F	F	F	F
ZURICH LIFE ASSURANCE PLC RICHIEDENTE:CBLDN SA ESLACOILL	5.524.429		F	F	F	F	F	F	F
ZURICH VIDA COMPANIA DE SEGUROS Y REASEGUROS SA AGENTE:BNPP SA ESPANA	61.982		F	F	F	F	F	F	F
ZWITSERLEVEN BELEGGINGSFONDSEN - ZWITSERLEVEN EUROPEES AANDELENFONDS AGENTE:BNPP FRANCE	12.704.659		F	F	F	F	F	F	F
ZWITSERLEVEN INSTITUTIONELE BELEGGINGSFONDSEN - ZWITSERLEVEN DUURZAAM INDEX AANDELENFONDS EUROPA AGENTE:BNPP FRANCE	287.375		F	F	F	F	F	F	F
		7.096.333.224							
COMPUTERSHARE SPA RAPPRESENTANTE DESIGNATO IN QUALITÀ DI DELEGATO 135-UNDECIES TUF IN PERSONA DI FULVIO FAVARO	0								
- PER DELEGA DI									
AMENDUNI MICHELE	1.500		F	F	A	A	A	F	F
BANCA GENERALI	476.000		F	F	F	F	F	F	F
BIANCHI CESARE	377.661		F	F	F	F	F	F	F
BRAGHERO CARLO MARIA	15.000		C	C	C	C	C	C	C
CARNEVALE MAURIZIO	500		C	C	C	C	C	C	F
CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA E ASSISTENZA FORENSE	174.640.000		F	F	F	F	F	F	F
CERA MARIO	250.253		F	F	F	F	F	F	F
CHICU ALEXANDRU BOGDAN	175		F	F	F	F	F	F	F
COMPAGNIA DI SAN PAOLO	1.188.947.304		F	F	F	F	F	F	F
FERRAMOLA ANDREA	2.269		A	A	A	A	A	A	A
FINANZIARIA GOLD - FINGOLD SOC	17.000.000		F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE BANCA DEL MONTE DI LOMBARDIA	77.894.153		F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CARIPLO	961.333.900		F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DELLA SPEZIA	7.183.422		F	F	F	F	F	F	F

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	VOTAZIONI 1	2	3	4	5	6	7
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI CUNEO	199.382.435		F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI FIRENZE	327.138.747		F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI GORIZIA	21.560.945		F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI PADOVA E ROVIGO	334.111.188		F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI PARMA E MONTE DI CREDITO SUPEGNO DI BUSSETO	62.421.722		F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA	243.955.012		F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE DI VENEZIA	29.570.922		F	F	F	F	F	F	F
FONDAZIONE ENASARCO	13.398.000		A	A	A	A	A	A	A
FONDAZIONE FRIULI	43.414.573		F	F	F	F	F	F	F
FONDO SCUOLA ESPERO - CRESCITA AZIONARIO	63.304		F	F	C	C	F	F	F
GALLO GIUSEPPE	10.000		F	F	F	F	F	F	F
GATTI MARCO	50.000		F	F	A	A	A	A	F
INARCASSA - CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA PER	64.051.020		F	F	F	F	F	F	F
ISTITUTO ATESINO DI SVILUPPO SPA	4.124.450		F	F	F	F	F	F	F
LANTELME MARCO ANDREA	100.000		F	F	F	F	F	F	F
LEONE GIROLAMO	4.000		F	F	F	F	F	F	F
MARENCO DANILO	8.000		F	F	F	F	F	F	F
MORIGI GABRIELE	1.250		F	F	C	C	C	C	F
RAIOLA EMANUELE	800		F	F	F	F	F	F	F
ROSANIA ELMAN	10		C	C	C	C	C	C	C
SALZA ELISABETTA	2.008		F	F	F	F	F	F	F
SALZA ENRICA	7.436		F	F	F	F	F	F	F
SALZA ENRICO	3.500		F	F	F	F	F	F	F
SNE SOCIETA` SEMPLICE	35.000		F	F	F	F	F	F	F
VEDOVATO STEFANO	496		F	F	F	F	F	F	F
VISCONTI DI MODRONE RAIMONDO	760.000		F	F	F	F	F	F	F
		3.772.296.955							

Legenda:
1: Approvazione del bilancio d'esercizio 2022 della Capogruppo; 2: Destinazione dell'utile dell'esercizio e distribuzione agli azionisti del dividendo; 3: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione I - Politiche 2023; 4: Relazione politica di remunerazione e compensi: Sezione II - compensi corrisposti es. 2022; 5: Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2023 basato su strumenti finanziari; 6: Acquisto e disposizione azioni proprie a servizio dei Piani di Incentivazione; 7: Acquisto e disposizione azioni proprie per operatività di mercato.

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; -: Non Votante;