

**COMUNICATO STAMPA****INTESA SANPAOLO: PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE**

Torino, Milano, 6 febbraio 2018 – Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo ha deliberato oggi, in concomitanza con l’approvazione del Piano di Impresa 2018-2021, di sottoporre all’Assemblea prevista per il 27 aprile prossimo un Piano di Incentivazione a Lungo Termine basato su strumenti finanziari di Intesa Sanpaolo S.p.A. rivolto alla generalità dei dipendenti del Gruppo in Italia. Il Piano di Incentivazione costituisce uno strumento di partecipazione azionaria diffusa al capitale della Banca, al fine di valorizzare il ruolo chiave dei dipendenti per il conseguimento dei risultati del Piano di Impresa.

Il Piano di Incentivazione prevede due sistemi:

- per il *top management*, i *risk taker* e i manager strategici, l’assegnazione di *equity call option* su azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo (c.d. Piano POP – *Performance-based Option Plan*);
- per gli altri dipendenti del Gruppo: i) l’attribuzione di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo di nuova emissione a fronte di un aumento gratuito di capitale e, in alternativa a scelta del dipendente, ii) la possibilità di sottoscrivere, in determinate proporzioni rispetto alle azioni gratuite ricevute, un Piano di Investimento basato su azioni ordinarie Intesa Sanpaolo da emettersi a fronte di un aumento di capitale a pagamento destinato ai dipendenti, a un prezzo di emissione scontato rispetto al valore di mercato (c.d. LECOIP 2.0 – *Leveraged Employee Co-Investment Plan*).

In particolare, il Piano di Incentivazione POP prevede l’applicazione di condizioni di *performance* per l’effettiva assegnazione degli incentivi, in relazione al conseguimento nell’arco del Piano di Impresa di specifici obiettivi chiave e non contempla alcuna protezione dell’assegnazione iniziale a beneficio del dipendente.

La connessa documentazione verrà messa a disposizione dei soci e del pubblico ai sensi della vigente normativa e nei termini dalla stessa previsti.

Il Piano di Incentivazione è subordinato all’ottenimento delle autorizzazioni da parte delle autorità competenti.

In caso di integrale adesione dei dipendenti al Piano di Incentivazione, il numero totale di azioni ordinarie da emettere a fronte dell’aumento di capitale gratuito e a pagamento è stimabile pari a un massimo corrispondente a circa il 3,5% del capitale sociale ordinario post operazione e il 3,4% del capitale sociale complessivo (ordinario e di risparmio) di Intesa Sanpaolo post operazione<sup>(1)</sup>.

---

(1) Ipotizzando un prezzo di mercato delle azioni pari a 3 euro e uno sconto di sottoscrizione per le azioni scontate pari all’11%. Trattasi di stima indicativa, atteso che tale impatto sarà definito solo all’atto dell’assegnazione del Piano di Incentivazione.