



**INTESA SANPAOLO
BANK LUXEMBOURG**

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET D'INCENTIVE

*Version n. 10.
Date :25 juillet 2019*

INTESA SANPAOLO BANK LUXEMBOURG

Politique de rémunération et d'incentive

2019

Sommaire

1.	CONTEXTE JURIDIQUE.....	3
2.	DÉFINITIONS.....	5
3.	INTRODUCTION.....	5
4.	PROCÉDURES D'ADOPTION ET DE MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION ET D'INTÉRESSEMENT	5
4.1	Le rôle des personnes morales.....	5
4.1.a	Assemblée Générale.....	5
4.1.b	Conseil d'administration dans sa fonction de surveillance.....	6
4.1.c	Comité des rémunérations.....	6
4.1.d	Comité de Direction (Direction Autorisée) dans sa fonction de gestion	7
4.2	Autres comités / Fonctions.....	7
4.2.a	Département RH & Organisation & Projets de la Banque.....	7
4.2.b	Département Planning & Control de la Banque.....	7
4.2.c	Fonction de gestion du risque	7
4.2.d	Fonction de conformité (Compliance)	8
4.2.e	Fonction de vérification interne.....	8
5.	POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ORGANES SOCIAUX.....	8
6.	INTESA SANPAOLO BANK LUXEMBOURG POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION ET D'INCENTIVE	8
	Section A - Principes, rémunération et incentive Systèmes et instruments.....	8
6.1	Objectifs et principes de la politique de rémunération et d'incentive	9
6.2	Segmentation du personnel.....	9
6.3	Composantes de la rémunération	10
6.3.1	Rémunération fixe.....	10
	<i>Rémunération fixe</i>	10
6.3.2	Rémunération variable.....	10
	<i>Rémunération variable</i>	10
6.4	La composition de la rémunération et de la rémunération	11
6.4.1	Critères généraux.....	11
6.4.2	Rapport entre la rémunération variable et la rémunération fixe	11
	<i>Personnel pour lequel le plafond de rémunération variable à fixe est porté jusqu'à 200 %.....</i>	11
6.5	Systèmes d'incentive annuel pour le personnel de la Banque	11
6.5.1	Conditions d'activation du système d'incentive annuel (Gate).....	12
6.5.2	Financement sous forme de primes	13
6.5.3	Le système d'incentive annuel pour les Preneurs de risques et les cadres intermédiaires.....	14
6.5.3.1.	Système d'incitation pour les Preneurs de risques du groupe et des entités juridiques des Banques à perte "non contingente".....	16
6.5.4	Le système d'incentive annuel pour les professionnels.....	17
6.5.5	Conditions d'accès individuelles	17
6.5.6	Malus Conditions	17
6.5.7	Mécanismes de récupération	17
6.6	Modalités de paiement de la rémunération variable à court terme	18
6.7	Régimes d'incentive à long terme	20
6.8	Résiliation du contrat de travail	21
6.8.1	Indemnité de départ.....	21
6.8.1.1	Définition.....	21
6.8.1.2	Limites maximales.....	21
6.8.1.3	Cumul des indemnités de départ avec rémunération variable	21
6.8.1.4	Modes de paiement.....	21
6.8.1.5	Critères	22
6.8.1.6	Processus de détermination de l'indemnité de départ	22
6.9	Interdiction des stratégies de couverture	22
	SECTION B - RÈGLES D'IDENTIFICATION DU PERSONNEL DONT LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ONT UN IMPACT SIGNIFICATIF SUR LE PROFIL DE RISQUE DE LA BANQUE.....	24
6.10	Application des règles au niveau de la Banque	24
6.10.1	Critères qualitatifs	24
6.10.2	Critères quantitatifs	26
6.10.3	Critères supplémentaires au niveau de chaque Banque	26

1. Contexte juridique

La question de la rémunération des intermédiaires financiers fait l'objet d'une attention croissante de la part des instances internationales et des régulateurs, visant à orienter les émetteurs et les intermédiaires vers l'adoption de systèmes de rémunération conformes aux principes - renforcés après la crise économique et financière - régissant le processus d'élaboration et d'approbation des politiques de rémunération et d'incitation du Groupe ISP, leur structure et leur transparence.

Les systèmes de rémunération et d'incitation des Banques sont un moyen d'assurer une gestion saine et prudente de l'entreprise dans l'intérêt de toutes les parties prenantes, selon des critères d'équité, de durabilité et de compétitivité. En particulier, selon ces principes, les systèmes de rémunération doivent tenir compte des risques actuels et futurs et du niveau de solidité financière de chaque intermédiaire, et garantir une rémunération fondée sur les résultats effectivement obtenus et durable dans le temps.

A cette fin, la législation européenne et nationale établit des principes et des critères spécifiques auxquels les intermédiaires sont tenus de se conformer en vue de :

- Veiller à ce que les systèmes de rémunération et d'incitation soient correctement conçus et mis en œuvre ;
- Gérer efficacement les conflits d'intérêts éventuels ;
- Veiller à ce que les systèmes de rémunération et d'incitation tiennent dûment compte des risques actuels et futurs liés au niveau de capitalisation et de liquidité de chaque intermédiaire ;
- Accroître le degré de transparence vis-à-vis du marché.

Intesa Sanpaolo et la Banque attachent une importance prioritaire à la rémunération et au respect de la législation en la matière. Intesa Sanpaolo Bank Luxembourg étant contrôlée à 100 % par ISP, elle définit et applique sa politique de rémunération dans le respect de la réglementation luxembourgeoise en vigueur et conformément aux orientations en matière de ressources humaines d'ISP définies dans le rapport périodique : "Rapport sur la rémunération".

Cette politique est l'un des éléments qui vise à soutenir durablement la Banque et ses filiales actuelles et futures à chaque étape de son développement professionnel. Ce document vise à illustrer et à rendre compte des principes et objectifs fondamentaux de la politique de rémunération et du système d'incitation de la société, ainsi qu'à fournir des détails sur les rôles, responsabilités et engagements de ses organes de direction et sur les fonctions essentielles de la société.

La politique de la Banque est revue annuellement et est mise à jour selon les exigences de la réglementation ou d'ISP et s'applique à tous les employés d'ISPBL, de ses filiales et succursales.

La politique de rémunération et d'intéressement de la Banque est définie conformément à la réglementation suivante :

1.1 Règlements locaux :

- La loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier (la "LFS") ;
- Circulaires CSSF 17/658, 15/622, 14/594, 14/585, 12/552, 10/497, 10/437, 06/273 et 11/505.

1.2 Règlements européens :

- Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 (CRD IV) concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et le contrôle prudentiel des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE (CRD) ;
- RÈGLEMENT (UE) No 575/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relatif aux exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement et modifiant le règlement (UE) no 648/2012 (CRR) ;
- RÈGLEMENT (UE) No 604/2014 DE LA COMMISSION du 4 mars 2014 complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les normes techniques réglementaires relatives aux critères qualitatifs et quantitatifs appropriés pour identifier les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque d'une institution (604/2014/RTS) ;
- RÈGLEMENT (UE) No 527/2014 DE LA COMMISSION du 12 mars 2014 complétant la directive (UE) no 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les normes techniques réglementaires précisant les catégories d'instruments qui reflètent de manière adéquate la qualité de crédit d'un établissement en activité et qui peuvent être utilisés aux fins de la rémunération variable ;
- Règlement (UE) n° 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016 complétant la directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les exigences organisationnelles et les conditions d'exercice applicables aux entreprises d'investissement et définissant des termes aux fins de cette directive ;
- Recommandation EBA/GL/2015/22 de l'Autorité bancaire européenne ("Lignes directrices concernant des politiques de rémunération saines au titre de l'article 74, paragraphe 3, et de l'article 75, paragraphe 2, de la directive 2013/36/UE et informations à fournir au titre de l'article 450 du règlement (UE) n° 575/2013" (EBA GL).

1.3 Règlementation italienne :

- Circulaire n° 285 du 17 décembre 2013, émise par la Banque d'Italie, qui traite des "Dispositions relatives aux politiques de rémunération et d'incitation". La circulaire a été mise à jour pour la dernière fois le 12 novembre 2018 afin de transposer dans ce titre IV - Chapitre 2, les indications des "Lignes directrices pour des politiques de rémunération saines" publiées par l'ABE en 2015.

1.4 Règlement intérieur de la société mère :

- "Lignes directrices sur la rémunération, les incitations et l'identification du personnel qui ont un impact significatif sur le profil de risque du Groupe Intesa Sanpaolo" ;
- "Intesa Sanpaolo Report on Remuneration" qui comprend les politiques de rémunération et d'incitation d'ISP de 2019 et, à partir de 2019, les règles d'identification du personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque du groupe Intesa Sanpaolo et des Banques qui ne disposent pas de leurs propres politiques de rémunération ;
- "Discipline sur la rémunération" qui se compose de :
 - La section A, qui traite des Principes, systèmes et instruments de rémunération et d'incitation définis pour 2019 et s'adresse à l'ensemble du personnel du Groupe et aux catégories particulières régies par le contrat d'agence ;
 - La section B, qui traite des règles d'identification des membres du personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque du groupe Intesa Sanpaolo et des Banques qui n'ont pas leur propre politique de rémunération.

Les deux sections sont complétées, le cas échéant, par des règles techniques qui sont des dispositions d'application - présentées dans des encadrés spécifiques - qui définissent le contenu opérationnel des politiques de rémunération et d'incitation afin d'assurer leur mise en œuvre précise.

1.5 Les documents suivants complètent les sources :

- Principes de saines pratiques en matière de rémunération publiés par le Forum sur la stabilité financière (aujourd'hui le Conseil de stabilité financière) le 2 avril 2009 ;
- « Principles for sound compensation practices, Implementation standards », publié par le Conseil de stabilité financière le 25 septembre 2009 ;
- Principes de rémunération et méthodologie d'évaluation des normes et principes de rémunération, publiés par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire en janvier 2010 ;
- "Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on Sound Compensation Practices - The use of compensation tools to address misconduct risk", publié par le Financial Stability Board le 9 mars 2018.
- Recommandation de la Commission européenne du 30 avril 2009 concernant le régime de rémunération des administrateurs de sociétés cotées ;
- « Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remuneration », publié par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire en mai 2011 ;
- Lignes directrices sur le système de gouvernance publiées par l'Autorité européenne des assurances et des pensions professionnelles - AEAPP - le 14 septembre 2015.

2. Définitions

Terme	Définition
ISPBL ou Banque	Intesa Sanpaolo Bank Luxembourg S.A. Siège social : 19-21 Boulevard Prince Henri L-1724 Luxembourg R.C.S. (Registre du Commerce et des Sociétés) Luxembourg B13.859
ISP ou société mère	Intesa Sanpaolo S.p.A Siège social : Piazza San Carlo 156, IT-10121 Torino C.F. 0079996960158 - TVA 11991500015
Groupe ISP	Intesa Sanpaolo S.p.A et ses filiales, y compris les Banques
Division	Division des services bancaires d'investissement aux grandes entreprises (« Corporate Investment Banking »)
Direction Autorisée ou "Comité de Direction"	Organe de gestion chargé de la gestion efficace, saine et prudente des affaires courantes (et du risque inhérent). Le conseil d'administration confie à la Direction Autorisée la mise en œuvre des stratégies et des principes directeurs en matière de régie interne.
Comité des rémunérations	Comité créé par le Conseil d'administration
Politique d'ISPBL	La politique de rémunération et d'incentive de la Banque
Politiques d'ISP ou Politiques de rémunération et d'incentive du Groupe ISP	Politiques de rémunération et d'incitation approuvées par Intesa Sanpaolo S.p.A. valables pour la Société Mère et toutes ses Filiales. La Politique d'ISP S.p.A comprend également les Règles d'identification du personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque du Groupe Intesa Sanpaolo et des Banques qui n'ont pas leur propre politique de rémunération.
Preneurs de risques du Groupe ou Group Risk Takers	Personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque du groupe Intesa Sanpaolo identifié conformément à la directive 604/2014/RTS.
Preneurs de risques d'entités légales ou Legal Entity Risk Takers	Personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque d'Intesa Sanpaolo Bank Luxembourg .
Fonctions de contrôle	Auditeur interne, Responsable de la gestion des risques et Responsable de la conformité.

3. Introduction

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les systèmes de rémunération et d'incitation d'ISP et de la Banque sont définis et appliqués de manière cohérente avec le rôle, la contribution et l'impact du personnel sur le profil de risque du Groupe ISP et de la Banque.

Cette politique définit les rôles et les responsabilités des organes et des structures impliqués dans les processus de :

- La préparation, l'approbation et l'application de la politique et des règles d'identification du personnel ayant une incidence importante sur le profil de risque de la Banque ;
- L'élaboration, l'approbation et l'application du règlement sous réserve de l'approbation du Conseil d'Administration ou du Règlement Technique.

4. Procédures d'adoption et de mise en œuvre des politiques de rémunération et d'intéressement

Conformément aux "Lignes directrices sur la rémunération, les incitations et l'identification du personnel ayant un impact significatif sur le profil de risque du Groupe Intesa Sanpaolo" reconnues par la Banque, les rôles et responsabilités des organes sociaux et des fonctions/services de la Banque pour l'adoption et la mise en œuvre de la politique de rémunération et d'incitation de la Banque sont décrits ci-dessous.

4.1 Le rôle des personnes morales

4.1.a Assemblée Générale

- Approuve la fixation d'une limite au rapport entre la part variable et la part fixe de la rémunération versée à chaque salarié, fixée à plus de 100 %, sans toutefois dépasser 200 % ;
- Approuve les *tantièmes* à verser au Conseil d'Administration pour la durée de leur prochain mandat (3 ans).

4.1.b Conseil d'administration dans sa fonction de surveillance

- Est responsable de l'approbation et de la révision de la politique de la Banque ;
- Supervise, en collaboration avec le Comité des rémunérations de la Banque, la mise en œuvre des règles de rémunération et examine les processus et pratiques liés à la rémunération et au respect de la politique de la Banque. Au cours du processus d'examen, de modification et d'approbation de la présente politique, le conseil tiendra compte des intérêts à long terme des actionnaires, des stratégies à moyen et à long terme et des objectifs généraux du profil de risque de la Banque ;
- Est responsable de l'approbation de la liste des Preneurs de risques d'entités légales identifiés selon les critères établis dans le 604/2014/RTS, y compris les exclusions (le cas échéant) ;
- Définit les critères de fixation de la rémunération des membres du Comité de Direction (y compris l'Administrateur Délégué & CEO), des Preneurs de risques et des responsables des fonctions de contrôle interne. Lors de la définition des objectifs de l'Administrateur Délégué & CEO, la proposition du département RH & Organisation & Projets au niveau de la Banque et de la Division doit être prise en compte ;
- Est responsable de l'attribution des tableaux de bord de performance - sur proposition du Comité des rémunérations - et de l'évaluation des objectifs des tableaux de bord de performance et de l'attribution de la prime accordée aux membres du Comité de Direction (y compris l'Administrateur Délégué & CEO) et aux responsables des fonctions de contrôle interne ;
- Est informé, au moins une fois par an, du processus de définition de la rémunération variable ;
- Approuve les plans de rémunération basés sur des instruments financiers ;
- Est informé annuellement des résultats de l'évaluation fournis par les fonctions de contrôle de la Banque et, le cas échéant, des mesures correctives à adopter ;
- Approuve les critères de détermination des montants à octroyer en cas de rupture anticipée du contrat de travail ou de cessation anticipée des fonctions, y compris les limites fixées pour ces montants en termes de rémunération annuelle fixe et le montant maximal découlant de l'application de ces limites ;
- Approuve la répartition des jetons de présence entre les différents administrateurs.

4.1.c Comité des rémunérations

Le Comité des rémunérations a été mis en place par le conseil d'administration afin de le soutenir dans toutes ses activités en matière de rémunération.

En particulier, le comité :

- Est responsable de la préparation des décisions relatives aux rémunérations devant être prises par le conseil d'administration dans le cadre de sa fonction de surveillance, en particulier en ce qui concerne la rémunération des membres du Comité de Direction (y compris l'Administrateur Délégué & CEO) dans sa fonction de direction, ainsi que des autres Preneurs de Risque du groupe et des entités juridiques ;
- Est responsable de la préparation des décisions sur les rémunérations à prendre par le conseil d'administration en ce qui concerne la rémunération du reste du personnel ;
- Évalue de façon indépendante les principes de rémunération et fournit un soutien au conseil d'administration concernant l'adoption et la révision régulière des principes généraux de la politique ;
- S'assure de l'adéquation de l'information fournie aux actionnaires sur les politiques et pratiques en matière de rémunération, notamment en ce qui concerne un niveau maximal plus élevé proposé pour le ratio entre la rémunération fixe et variable ;
- Évalue les mécanismes et les systèmes adoptés pour s'assurer que le système de rémunération tient dûment compte de tous les types de risques, de la liquidité et des niveaux de capital et que la politique est compatible avec une gestion des risques saine et efficace, qu'elle en favorise une et qu'elle est conforme à la stratégie commerciale, aux objectifs, à la culture et aux valeurs de l'institution et à l'intérêt à long terme ;
- Appuie le conseil d'administration dans la supervision de la mise en œuvre des règles de rémunération et examine les processus et les pratiques liés à la rémunération et au respect de la Politique ;
- Examine, avant l'approbation du conseil d'administration, la liste des Preneurs de risques d'entités légales identifiés selon les critères établis dans le 604/2014/RTS, y compris les exclusions possibles ;
- Examine les critères et le processus selon lesquels les décisions sont prises et approuve les exemptions accordées lorsque la Banque détermine que les activités professionnelles du membre du personnel n'ont pas d'impact significatif sur le profil de risque de l'institution et en informe l'autorité compétente ou demande une approbation préalable ; examine la rémunération et les objectifs du tableau de bord des performances de l'Administrateur Délégué & CEO, des autres membres du comité exécutif et des responsables des fonctions de contrôle ;
- Évalue la réalisation des objectifs de performance et la nécessité d'un ajustement ex post des risques, y compris l'application d'accords de malus et de récupération ;
- Fait des recommandations au conseil d'administration dans le cadre de sa fonction de surveillance sur la conception de l'enveloppe de rémunération et les montants des rémunérations à verser aux membres du personnel de direction dans les fonctions de contrôle ;
- Veille à ce qu'un plan de mesures correctives soit proposé, approuvé et mis en œuvre dans les délais prévus lorsque des examens périodiques révèlent que les politiques de rémunération ne fonctionnent pas comme prévu ou prescrit ou lorsque des recommandations sont formulées ;

- Veille à ce que la politique et les pratiques de rémunération de la Banque fassent l'objet d'un examen interne central et indépendant au moins une fois par an.

4.1.d Comité de Direction (Direction Autorisée) dans sa fonction de gestion

Le Comité de Direction est responsable de :

- Mettre en œuvre la politique de rémunération ;
- Elaborer des procédures à cet effet et les soumettre à l'approbation du Conseil d'administration ;
- Assurer l'examen final de l'attribution des tableaux de bord et des objectifs de performance, ainsi que de l'attribution de la prime accordée aux autres Preneurs de risques. Lors de la définition de ces décisions, il est tenu compte de la proposition des responsables hiérarchiques fonctionnels au niveau de la division et de l'avis consultatif du département RH de la Division ;
- Proposer la rémunération des autres Preneurs de risques (à l'exception des membres du Comité de Direction et des responsables du contrôle interne) - au Comité des rémunérations - lors de la définition de ces décisions, il est tenu compte de la proposition des responsables hiérarchiques fonctionnels au niveau des divisions et de l'avis consultatif du département RH des divisions ;
- Décider de la fixation de la rémunération du reste du personnel - lors de la définition de ces décisions, il est tenu compte de l'avis consultatif du département RH de la division ;
- Informer le personnel concerné de la politique et des procédures requises conformément à la circulaire CSSF 17/658 et de tout changement à cet égard ;
- Travailler en étroite collaboration avec le Conseil d'administration dans sa fonction de surveillance et avec le Comité des rémunérations.

4.2 Autres comités / Fonctions

D'autres fonctions indépendantes de contrôle et de soutien opérationnel ainsi que les comités pertinents du Comité de Direction (c.-à-d. les comités de nomination et de vérification) participent de façon continue à la définition de la politique et au processus d'identification des Preneurs de risques, conformément à leur rôle respectif.

4.2.a Département RH & Organisation & Projets de la Banque

Le département RH & Organisation & Projets :

- Rédige la politique de l'ISPBL et veille à sa mise en œuvre intégrale ;
- Identifie (et révisé périodiquement) les Preneurs de risques d'entités juridiques selon les critères définis dans le 604/2014/RTS (y compris les exclusions possibles) et les partage avec le Département RH de la Division ;
- Reçoit et prend en compte les informations fournies par :
 - Le service des ressources humaines de la Division au sujet des objectifs définis dans les « *Scorecard* » du CEO et des membres la Direction Autorisée ;
 - Les responsables fonctionnels de la société mère au sujet des objectifs définis dans les « *Scorecard* » des responsables des fonctions de contrôle ;
- Reçoit et prend en compte les informations fournies par le département RH de la division sur la rémunération, y compris la rémunération variable, perçue par le CEO et les membres exécutifs ;
- Reçoit et prend en compte les informations fournies par la Direction des Ressources Humaines, le Comité de Direction et le département Planning & Control sur les objectifs définis dans les « *Scorecard* » des autres Preneurs de risque.

4.2.b Département Planning & Control de la Banque

Le département Planning & Control de la Banque, en collaboration avec le département Planning & Control de la Division, participe à la définition de la politique de la Banque, afin d'assurer la cohérence des systèmes d'incentive avec :

- Les objectifs stratégiques à court et moyen terme de la Banque,
- La solidité du capital et le niveau de liquidité de la Banque et du Groupe.

Le département Planning & Control de la Banque, en collaboration avec le département Planning & Control de la Division, aide les départements en charge à identifier (et à suivre périodiquement) les paramètres utilisés pour évaluer les objectifs de performance, sur lesquels se fonde l'octroi des primes.

4.2.c Fonction de gestion du risque

La fonction de gestion des risques, en collaboration avec la fonction de gestion des risques de la société mère :

- Évalue l'impact du système de rémunération variable sur le profil de risque de la Banque et émet un avis ;
- Participe à l'ajustement ex-post de la rémunération variable en fonction des risques ;
- Assiste le Comité des Rémunérations dans les questions relatives aux risques.

4.2.d Fonction de conformité (Compliance)

La fonction Compliance, en collaboration avec la Fonction Compliance de la Société Mère :

- Vérifie si les Politiques sont conformes aux réglementations externes et internes applicables (y compris les Politiques de Rémunération et d'Incitation du Groupe ISP) et donne un avis ;
- Rapporte au conseil d'administration tous les risques et problèmes de conformité identifiés ;
- Évalue si la liste des Preneurs de risques identifiés est conforme à la réglementation externe applicable et émet un avis;
- Assiste le Comité des Rémunérations en matière de conformité.

4.2.e Fonction de vérification interne

Chaque année, la fonction d'audit interne, en collaboration avec la fonction d'audit de la société mère, vérifie que les procédures suivies dans le cadre de la gestion des rémunérations sont conformes aux relatives politiques et, dans ce contexte, vérifie également la bonne mise en œuvre du processus d'identification des Preneurs de risques des entités légales et informe le Conseil d'administration des résultats des vérifications effectuées.

5. Politique de rémunération des organes sociaux

Intesa Sanpaolo, en sa qualité de société mère ultime et d'entité responsable des activités de gestion et de coordination, définit la rémunération du Conseil d'administration de la Banque, conformément aux politiques d'ISP, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Les membres du Conseil d'administration sont rémunérés en fonction des tâches et responsabilités qui leur sont confiées. Les rémunérations variables, les bonus liés aux résultats, les clauses d'intéressement ou les options d'achat d'actions à des prix prédéterminés ne sont normalement pas envisagés. Des dérogations à ce principe ne sont envisagées qu'à titre exceptionnel et justifiées, conformément aux politiques d'ISP et aux règles de surveillance en vigueur en la matière.

Le montant versé aux commissaires aux comptes est déterminé selon une méthode de calcul uniforme au niveau du Groupe qui tient compte de paramètres objectifs, à savoir le capital et les revenus de la société, afin d'identifier un montant de rémunération spécifique.

Les membres des personnes morales ont normalement droit au remboursement des frais engagés en raison de leur fonction. Enfin, une police d'assurance est signée pour les membres du conseil d'administration et les directeurs généraux des filiales (" police D&O ").

6. Intesa Sanpaolo Bank Luxembourg Politiques de rémunération et d'incitative

Conformément aux Politiques de Rémunération et d'Incitation du Groupe, le présent chapitre décrit les Principes, systèmes et instruments de rémunération et d'incitation (Section A) et les Règles pour identifier le personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque de la Banque (Section B) ; les Sections mentionnées, conjointement, représentent la Politique globale de rémunération et d'incitation d'Intesa Sanpaolo Bank Luxembourg.

Section A - Principes, rémunération et incentive Systèmes et instruments

La présente section décrit les principes, systèmes et instruments de rémunération et d'incitation définis pour 2019 et destinés à l'ensemble du personnel de la Banque.

6.1 Objectifs et principes de la politique de rémunération et d'incentive

Conformément aux principes adoptés par le Groupe Intesa Sanpaolo, la politique de rémunération et d'incentive de la Banque est basée sur les principes suivants :



6.2 Segmentation du personnel

La politique de rémunération et d'intéressement de la Banque repose sur des logiques de segmentation du personnel qui permettent l'adaptation opérationnelle des principes de mérite et d'équité afin de différencier de manière appropriée la rémunération totale et d'organiser des mécanismes de paiement spécifiques aux différents groupes de personnel, avec un accent particulier également sur ceux d'importance réglementaire pour lesquels des exigences plus strictes sont fixées.

Lors de l'application de ces logiques, les macro segments suivants sont identifiés :

- Preneurs de risques ;
- Cadres intermédiaires ;
- Professionnels.

Parmi le segment des Preneurs de risque, on distingue ceux qui opèrent au sein de la Banque et qui ont un impact significatif tant sur la Banque que sur le profil de risque du Groupe ISP (appelés "**Group Risk Takers**") et ceux qui ont un impact uniquement sur le profil de risque d'ISPBL (appelés "**Legal Entity Risk Takers**").

Les autres cadres intermédiaires sont ceux qui, selon l'intitulé de leur fonction définie par la classification « *Global Banding* » adoptée par le Groupe ISP, sont identifiés sous le titre de :

- « Senior Director » : fonction qui définit, au niveau business/ fonction/pays, des politiques et plans de développement et assure leur mise en œuvre, par le biais de la responsabilité de gestion des ressources humaines et économiques ;
- « Director » : fonction qui définit et/ou contribue à la définition des politiques et des plans de leur structure organisationnelle et assure leur mise en œuvre, à travers la responsabilité managériale des ressources humaines et économiques ;
- « Senior Manager » : fonction qui contribue à la définition des plans et des programmes et assure leur mise en œuvre, par la gestion des ressources humaines et économiques ;
- « Manager » : fonction qui assure la mise en œuvre des plans et programmes opérationnels et l'atteinte des résultats de la structure, conformément aux méthodes, au calendrier et aux normes de qualité définies, par l'application des connaissances spécialisées et la coordination des équipes/projets.

En attendant que toutes les unités organisationnelles soient évaluées afin d'attribuer un titre de fonction spécifique à chaque rôle, toutes les personnes responsables d'une unité organisationnelle sont considérées comme des cadres intermédiaires.

6.3 Composantes de la rémunération

La rémunération du personnel se décompose comme suit :

- a) Composante fixe ;
- b) Composante variable.

6.3.1 Rémunération fixe

Rémunération fixe

La composante fixe est la composante de la rémunération qui est stable, irrévocable par nature et déterminée en fonction de critères préétablis et non discrétionnaires tels que le cadre contractuel, le rôle occupé, les responsabilités attribuées, l'expérience particulière et l'expertise acquise par l'employé.

Les éléments suivants sont considérés comme des éléments fixes de la rémunération :

- La rémunération annuelle brute qui reflète le niveau d'expérience professionnelle et l'ancienneté du personnel ;
- Tout **avantage** destiné à accroître la motivation des employés et la loyauté des ressources et attribué sur une base non discrétionnaire. Celles-ci peuvent être de nature statutaire ou contractuelle (pension complémentaire, restaurant du personnel, voiture de fonction, place de parking, etc.) et sont donc traitées différemment selon les catégories de personnel ;
- Les indemnités attribuées de façon non discrétionnaire et non liées à un quelconque indicateur de rendement. Ce type de rémunération fixe est attribué au personnel expatrié afin de couvrir les différences de coût, de qualité de vie et/ou de niveau de rémunération du marché de référence cible. Les indemnités versées au personnel expatrié visent à assurer l'équité du traitement de la rémunération nette entre le montant reçu dans le pays d'origine et dans le pays cible, afin de couvrir toute différence de coût, de qualité de vie et/ou de niveau de rémunération du marché de référence cible ;
- Les indemnités et/ou **rémunérations provenant de mandats exercés au sein de personnes morales**, à condition qu'elles ne soient pas reversées aux sociétés auxquelles elles appartiennent.

6.3.2 Rémunération variable

Rémunération variable

La composante variable est liée à la performance de l'employé et alignée sur les résultats effectivement atteints et les risques assumés de manière prudente, et se compose de :

- La composante variable à court terme, versée par le biais des systèmes d'incentive annuel (voir paragraphe 6.5) ;
- Les éléments variables à court et à long terme, liés à la durée de l'emploi dans l'entreprise (ancienneté, non-concurrence, rétention ponctuelle et assimilés) ou extraordinaires (prime d'entrée) ;
- Tout avantage discrétionnaire.

En outre, pour les employés ayant un contrat de travail italien ("*détachés*") ou pour ceux dont le contrat de travail italien a été suspendu ("*expatriés*") et qui travaillent actuellement pour/à la Banque, il est également affecté une composante variable à long terme, versée jusqu'à son terme :

- Le Plan d'Options de Performance (POP) à l'attention des Preneurs de risques et des « Key Managers » du Groupe¹ ;
- Le Plan LECOIP 2.0 adressé aux Preneurs de risques des entités juridiques, aux cadres intermédiaires (non inclus dans le POP) et au personnel restant.

¹ Les « Key Managers » désignent les administrateurs exécutifs qui ne sont pas des Preneurs de risques du Groupe.

La distinction de la partie variable de la rémunération en une partie à court terme et une partie à long terme encourage l'attraction et la rétention du personnel, permettant de diriger la performance sur une période plus qu'annuelle et de partager les résultats à moyen et long terme découlant de la mise en œuvre du Plan de développement.

Il est à noter que les **bonus garantis**, conformément à la politique du Groupe ISP, ne sont pas prévus.

Une attention particulière est également accordée à la rémunération variable suivante :

- **La prime d'entrée**, qui est une prime unique qui peut être versée lors de l'embauche pour attirer du nouveau personnel, sans préjudice de l'évaluation et de l'analyse précises des pratiques du marché. Conformément aux politiques du Groupe ISP, ce type de bonus n'est soumis à aucune exigence applicable aux rémunérations variables, y compris les systèmes de plafonnement et de distribution de la rémunération variable, s'ils sont reconnus en une seule fois (cf. **bonus de bienvenue**). Il est à noter que la prime mentionnée ne peut être attribuée qu'une seule fois à un même collaborateur au niveau du Groupe ;
- **La rétention unique**, c'est-à-dire une prime de rétention liée à la période d'emploi du personnel. Celle-ci est versée pendant une certaine période ou jusqu'à un événement donné, reconnue non avant la fin de cette période ou à la survenance de l'événement et contribue au calcul du plafond entre la part variable et la part fixe de la rémunération.

6.4 La composition de la rémunération et de la rémunération

6.4.1 Critères généraux

Le terme "ratio" désigne le poids des parts fixe et variable exprimé en pourcentage de la rémunération totale, tel que décrit ci-dessus. Conformément aux lignes directrices réglementaires, la Banque, en conformité avec les politiques d'ISP, adopte un ratio convenablement équilibré, afin de :

- Permettre une gestion flexible des coûts salariaux, la part variable pouvant diminuer significativement, voire être nulle, en fonction de la performance effectivement réalisée au cours de l'exercice considéré ou lorsque le Groupe n'est pas en mesure de maintenir ou de restaurer une base de capital solide ;
- Décourager les comportements axés sur l'obtention de résultats à court terme, en particulier si ceux-ci impliquent une prise de risque accrue.

6.4.2 Rapport entre la rémunération variable et la rémunération fixe

Afin d'atteindre les objectifs susmentionnés au sein de la Banque, conformément aux politiques du Groupe ISP, des limites ex ante en termes de plafonds équilibrés pour la rémunération variable ont été établies par la définition de plafonds spécifiques pour l'augmentation des bonus en cas de surperformance.

Ce plafond à la rémunération variable est déterminé en général à 100% de la rémunération fixe à l'exception des rôles appartenant aux fonctions de contrôle de la société, auxquels un plafond de 33% de la rémunération fixe est attribué.

Personnel pour lequel le plafond de rémunération variable à fixe est porté jusqu'à 200 %.

L'Assemblée Générale des Actionnaires de la Banque approuve chaque année l'augmentation de la limite maximale de rémunération variable à fixe jusqu'à 200%² pour les Preneurs de risque du Groupe n'appartenant pas aux Fonctions de Contrôle de la Banque, avec le vote contraignant, uniquement en raison de l'approbation préalable de l'Assemblée Générale des Actionnaires d'ISP.

6.5 Systèmes d'incentive annuel pour le personnel de la Banque

Les systèmes d'incentive annuel adoptés par la Banque, conformément aux politiques d'ISP, visent à atteindre les objectifs à moyen et long terme inclus dans le plan d'affaires du Groupe, en tenant compte de l'appétit pour le risque et de la tolérance au risque de la Banque et du Groupe, et en visant à encourager des objectifs de création de valeur pour l'année en cours, dans un cadre durable, puisque les bonus versés sont liés aux ressources financières disponibles.

On trouvera ci-après un résumé des mécanismes de fonctionnement et des principales caractéristiques des systèmes d'incentive annuel. De plus amples détails sont fournis dans les paragraphes suivants.

² Conformément au droit accordé par CRD IV et la Banque d'Italie.

STEP	OBJECTIVE	MECHANISM	
BONUS POOL	Solidity and sustainability in a prudential approach	Gate and Funding	<ul style="list-style-type: none"> • The bonus pool is activated only if main capital and liquidity requirements are satisfied, namely the minimum regulatory conditions of solidity at both Group and Bank level, together with the economic and financial sustainability condition (see par. 6.5.1) • The funding of the bonus pool at Bank level depends on available resources at both ISP Group and Division level resulting from economic and financial results achieved and adjusted for the non-financial risks incurred (see par. 6.5.2)
BONUS ALLOCATION	Alignment of behaviors and managerial conduct with medium and long-term objectives of the Group Business Plan within a framework of risk prevention	Incentive Systems	INCENTIVE SYSTEMS FOR SPECIFIC CLUSTERS Incentive System for: <ul style="list-style-type: none"> • Risk Takers and other Middle Managers • Professionals
BONUS PAY-OUT	Adjustment based on conduct/monitoring the impact of managerial conduct over time	Individual access conditions	Failure to satisfy individual access conditions precludes any bonus payout and the settlement of deferred portions to be paid during the year (see par. 6.5.5)
		Malus conditions	Failure to satisfy malus conditions leads to the reduction, even down to zero, of the deferral portions of bonus to be paid during the year (see par. 6.5.6)
		Claw-back	Return of bonuses already paid as a result of disciplinary measures due to personnel fraudulent behavior or serious misconduct (see par. 6.5.7)

6.5.1 Conditions d'activation du système d'incentive annuel (Gate)

Les systèmes d'incentive annuel pour le personnel de la Banque sont soumis aux conditions minimales d'activation requises par l'organisme de réglementation ; le non-respect d'une seule de ces conditions entraînera la non-activation des systèmes d'incentive annuel.

Ces conditions reposent, en priorité, sur les principes prévus par la réglementation prudentielle en matière de **solidité des fonds propres** et de **liquidité**, représentés par la cohérence avec les limites fixées dans le cadre du RAF (Risk Appetite Framework) du Groupe ISP et du RAF de la Banque, ainsi que sur les principes de **viabilité financière** de la composante variable qui consistent à vérifier la disponibilité de ressources économiques et financières suffisantes pour répondre au besoin en dépenses.

Ces conditions sont les suivantes :

- **Au niveau du Groupe ISP :**
 1. Common Equity Tier Ratio (CET1) au moins égal à la limite fixée par la RAF (condition d'adéquation des fonds propres) ;
 2. Net Stable Funding Ratio (NSFR) au moins égal à la limite fixée par le RAF (condition de liquidité) ;
 3. Pas de perte et revenu brut positif³.
- **Au niveau de la Banque Intesa Sanpaolo au Luxembourg :**
 1. Common Equity Tier Ratio (CET1) au moins égal à la limite fixée par le RAF de la Banque (condition de suffisance du capital) ;
 2. Net Stable Funding Ratio (NSFR) au moins égal à la limite fixée par le RAF (condition de liquidité) de la Banque ;
 3. Aucune perte et revenu brut positif.

Il est précisé que le non-respect de ces limites fixées au niveau de la Banque constitue une condition de non-activation pour tous les systèmes d'incitation de la Banque, même lorsque ceux du groupe d'ISP sont positifs.

³ En particulier, le revenu brut (condition de durabilité) est mesuré net de :

- Les bénéfices provenant du rachat des propres engagements d'ISP ;
- La juste valeur des passifs propres d'ISP
- Les composantes du revenu découlant des conventions comptables à la suite des modifications apportées au modèle interne sur les dépôts de base.

6.5.2 Financement sous forme de primes

Les systèmes d'incentive annuel sont financés par un mécanisme structuré de « bonus pool » qui, afin d'assurer la durabilité, est indexé sur le niveau de réalisation du revenu brut du groupe Intesa Sanpaolo, comme principal moteur de rentabilité.

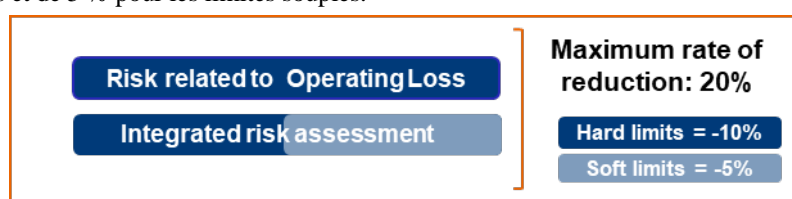
Plus en détail, le financement du bonus pool est:

- Défini par la Société mère avec une approche descendante ;
- Calculé en fonction du niveau de revenu brut ;
- Alloué au financement du système d'incentive annuel de la Division et, à l'intérieur de ce cadre, au financement du système d'incentive annuel de la Banque.

Conformément aux Politiques de Rémunération et d'Incitation du Groupe ISP et en accord avec le principe de pérennité financière, le bonus pool alloué à la Division dépend de son niveau de Revenu Brut atteint. Si ce niveau est inférieur au seuil d'accès prédéfini, seule une partie du bonus pool de la division est disponible (une fois les « Gates » du groupe activées).

En outre, la partie du bonus pool ainsi alloué à la Division fait l'objet d'un mécanisme de correction qui peut impliquer une réduction potentielle de bonus pool en cas de non-respect des limites strictes et/ou souples fixées dans le RAF de la Division pour les risques non financiers (c'est-à-dire pertes opérationnelles et évaluation intégrée des risques).

Concrètement, l'impact en termes de déduction du bonus pool en cas de dépassement des limites susmentionnées est de 10 % pour les limites strictes et de 5 % pour les limites souples.

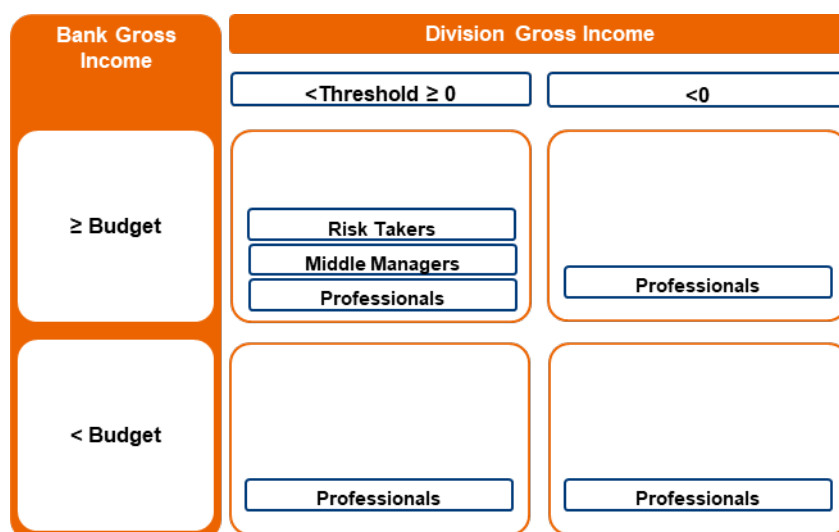


En ce qui concerne les groupes d'employés éligibles, en supposant que le **revenu brut du Groupe ISP et celui de la Division sont positifs et égaux ou supérieurs au seuil d'accès** défini respectivement au niveau du Groupe ISP et de la Division, tous les groupes d'employés sont éligibles (indépendamment du fait que la Banque atteint le budget). Ce n'est que dans le cas où le Revenu Brut atteint par la Banque est négatif que le Groupe et les Preneurs de risques d'Entités Légales ne sont pas éligibles.

Dans des cas particuliers, il existe des limites aux groupes de population éligibles aux systèmes d'incentive annuel pour lesquels, après vérification positive des conditions d'activation visées au paragraphe précédent, la Banque n'atteint pas son budget.

Vous trouverez ci-dessous un résumé des **groupes d'employés éligibles aux systèmes d'incentive** en fonction des résultats du Groupe, de la Division et de la Banque.

En supposant que le **revenu brut du Groupe ISP est positif et égal ou supérieur au seuil d'accès** défini au niveau du groupe, les groupes de salariés suivants sont éligibles :



Dans des cas particuliers, si :

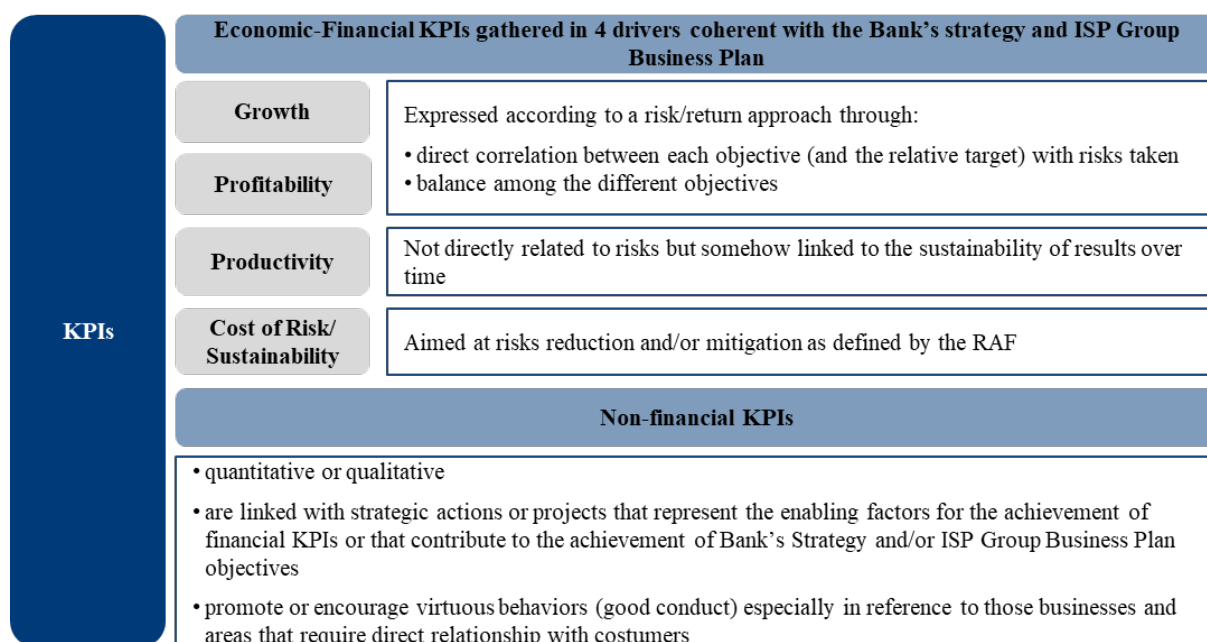
- **Le revenu brut du Groupe ISP est positif mais inférieur au seuil d'accès**, les groupes admissibles aux systèmes d'incitatifs annuels dépendent des résultats obtenus par la Division et la Banque. Plus précisément :
 - **Les Preneurs de risques, les cadres intermédiaires et les professionnels sont admissibles si :**
 - a) Le revenu brut de la division est égal ou supérieur au seuil de la division ; et
 - b) La Banque atteint son budget
 - **Seuls les professionnels sont admissibles dans les scénarios suivants :**
 - Scénario 1
 - a) Le revenu brut de la division est positif mais inférieur au seuil d'accès ; et
 - b) Il importe peu que la Banque atteigne son budget
 - Scénario 2
 - a) Le revenu brut de la division est égal ou supérieur au seuil d'accès et
 - b) La Banque n'atteint pas son budget
- **Le revenu brut du Groupe ISP est négatif :**
 - **Seuls les professionnels sont admissibles si :**
 - a) Le revenu brut de la division est égal ou supérieur au seuil d'accès et
 - b) Il importe peu que la Banque atteigne son budget.

Dans tous les autres cas⁴, les Preneurs de risques, les cadres intermédiaires et les professionnels ne sont pas admissibles aux systèmes de primes annuelles.

6.5.3 Le système d'incitative annuel pour les Preneurs de risques et les cadres intermédiaires

Le système d'incitation pour les Preneurs de risques et les cadres intermédiaires⁵ vise à orienter les comportements et les actions managériales vers l'atteinte des objectifs fixés pour la stratégie de la Banque et dans le plan d'affaires et à récompenser la meilleure performance annuelle évaluée en vue d'optimiser le ratio rendement/risque.

Ce système est formalisé par des tableaux de bord de performance (« Scorecard ») qui comprennent à la fois des indicateurs (« KPI ») de nature économique-financière et des indicateurs non financiers.



Le processus d'identification des indicateurs clés de performance et l'établissement des objectifs relatifs et l'évaluation des performances sont décrits ci-dessous, en tenant compte des indicateurs économiques et financiers les plus significatifs pour la réalisation des objectifs budgétaires, suivis périodiquement par des outils de reporting interne et disponibles au niveau de la Banque et/ou des divisions et/ou au niveau consolidé.

⁴ 1. le revenu brut du groupe est positif mais inférieur au seuil d'accès, le revenu brut de la division est négatif et il importe peu que la Banque atteigne son budget

2. le revenu brut du groupe est négatif, le revenu brut de la division est inférieur au seuil d'accès (peu importe qu'il soit positif ou négatif) et peu importe si la Banque atteint son budget.

⁵ En particulier, il est fait référence aux administrateurs exécutifs, aux administrateurs seniors et aux administrateurs identifiés selon la méthode de Global Banding adoptée par le Groupe.

Les « *Performance Scorecard* » garantissent l'équilibre entre la ligne de mire et la solidarité managériale et le travail d'équipe, et incluent les KPIs dont la portée est :

- **Groupe ISP** pour :
 - Tous les responsables appartenant aux Fonctions Business et de Gouvernance (y compris l'Administrateur Délégué & CEO) qui sont évalués sur un KPI financier commun à tous les Scorecards des Preneurs de risque du Groupe. Pour 2019, comme l'année précédente, le résultat net est affecté au KPI Groupe ;
 - Les Preneurs de risque du Groupe dans les structures de gouvernance, qui sont également évalués sur un autre KPI financier commun à l'ensemble des Scorecards des Preneurs de risque du Groupe appartenant à la fonction de Gouvernance du Groupe. Pour 2019 et en ligne avec l'année précédente, le ratio « coût/Revenu » est affecté comme KPI transversal Groupe.
- **Banque de Financement et d'Investissement** pour :
 - Tous les responsables appartenant aux Fonctions Business et de Gouvernance (y compris l'Administrateur Délégué & CEO) qui sont évalués sur un KPI choisi parmi les KPI affectés au Responsable de Division auquel la Banque appartient et, éventuellement, un KPI supplémentaire affecté au Head of International Department auquel la Banque est rattachée ;
 - Tous les responsables appartenant aux Fonctions Business (y compris l'Administrateur Délégué & CEO), Gouvernance et Fonctions de Contrôle, qui sont évalués également sur un KPI qualitatif relatif aux actions prévues par le Business Plan du Groupe ISP, dont l'évaluation est généralement objectivée en identifiant les jalons et/ou les moteurs du projet. Pour 2019, en ligne avec 2018 et avec la Politique de Rémunération et d'Incitation du Groupe ISP, l'indicateur "Diversité et Inclusion" est identifiée parmi les qualités managériales comme un KPI transversal du Groupe ;
 - Les Preneurs de risque des entités légales et les cadres intermédiaires dans les structures de gouvernance, qui sont également évalués sur le KPI financier des Preneurs de risque du Groupe appartenant à la fonction de Gouvernance du Groupe. Pour 2019 et conformément à l'année précédente, le ratio « coûts/revenus » au niveau de la Division est utilisé comme indicateur;
 - Tous les responsables appartenant aux Fonctions de Contrôle, considérant qu'ils reportent fonctionnellement à la Fonction de Contrôle correspondante au niveau de la maison mère, sont évalués sur un maximum d'un KPI choisi parmi les KPI affectés au responsable de la Fonction de Contrôle du Groupe ISP dont ils dépendent, le cas échéant (c'est-à-dire les responsables appartenant aux Fonctions de Contrôle dont les activités peuvent avoir un impact sur un KPI spécifique affecté à la fonction du Groupe ISP).
- **La Banque** pour tous les groupes de population puisque tout le monde est évalué sur au moins un KPI financier ou non financier dont la portée est celle de la Banque.

Par ailleurs, pour les salariés faisant partie des Fonctions de Contrôle, un KPI transversal Groupe supplémentaire a été choisi et réside dans la " Sensibilisation à tous les niveaux de l'organisation aux risques émergents, avec un accent particulier sur ceux liés à l'innovation technologique, par des actions d'information, de sensibilisation et de formation ".

Ci-dessous un résumé des différents champs d'application des ICR assignés à chaque groupe de population :

		Business and Governance Functions			Corporate Control Functions	
		Managing Director & CEO	Other Group Risk Takers	Legal Entity Risk Takers and Middle Managers	Group Risk Takers	Legal Entity Risk Takers and Middle Managers
Scope	ISP Group	Net Income				
		⊗	Cost/Income (only for Governance structures)	⊗	⊗	⊗
	The Division	Diversity and Inclusion				
		⊗	⊗	Cost/Income (only for Governance structures)	⊗	⊗
		1 KPI chosen from the KPIs assigned to the Head of Division and, potentially, 1 more KPI of those assigned to the Head of International Department	1 KPI chosen from the KPIs assigned to the Head of Division and, potentially, 1 KPI of those assigned to the Head of International Department		a maximum of 1 KPI chosen from the KPIs assigned to each intermediate organizational level between the Head of the Function in the ISP and the proper area of responsibility	
	The Bank	Financial and non-financial KPIs	Financial and non-financial KPIs		Promoting awareness of the emerging risks	

Une pondération d'au moins 10 % est attribuée à chaque KPI afin d'assurer la pertinence de l'objectif.

La somme des pondérations attribuées aux KPIs de chaque section équivaut à la pondération globale de la section ; cette pondération varie en fonction de la macro-zone relative à la population. Vous trouverez ci-dessous un résumé de la pondération des différents types d'indicateurs de performance qui sont inclus dans les tableaux de bord de performance :

Weight range on Performance Scorecard

	Business Functions	Governance Functions	Corporate Control Functions
	Group Risk Takers, Legal Entity Risk Takers and Middle Managers	Group Risk Takers, Legal Entity Risk Takers and Middle Managers	Group Risk Takers, Legal Entity Risk Takers and Middle Managers
Financial Objectives	60% - 80%	60% - 70%	⊗
Non-Financial Objectives	40% - 20%	40% - 30%	100%

Le montant total dû est attribué chaque année en fonction de l'évaluation des résultats de la fiche de rendement individuelle (« Scorecard »). En particulier, ce calcul est basé sur le classement des Preneurs de risque du Groupe et est lié à l'évaluation des résultats des Preneurs de risque de l'entité juridique et des autres Middle Managers.

En ce qui concerne le **Mécanisme de Classement des Preneurs de risques Groupe**, le montant du bonus accordé est défini annuellement en fonction de la position obtenue dans le " classement interne " des :

- Prestataires de risques du groupe de la division Services d'investissement aux grandes entreprises, à l'intention des Preneurs de risques d'entreprise et de gouvernance ;
- Fonctions de contrôle correspondantes, pour les responsables des fonctions de contrôle.

Ces classements sont obtenus en classant les notes des résultats des cartes de pointage du rendement individuel, construites selon les critères illustrés ci-dessus, attribuées à chaque preneur de risque du groupe de la division Services d'investissement / preneurs de risque du groupe des fonctions de contrôle.

En ce qui concerne l'évaluation des résultats pour les Preneurs de risques d'entités légales et autres cadres intermédiaires, l'attribution individuelle de la prime est laissée à la discrétion du responsable direct, compte tenu des résultats de l'évaluation des performances, tant en termes absolus que relatifs. En d'autres termes, la proposition de prime doit être cohérente avec le niveau relatif de performance atteint (c'est-à-dire que les Preneurs de risques d'entités juridiques ou le cadre intermédiaire ayant obtenu la meilleure note de performance devraient recevoir une prime en pourcentage de la rémunération fixe supérieure à celle des autres collègues).

Enfin, quel que soit le groupe de population, la prime accumulée est soumise à un mécanisme correctif supplémentaire qui mesure le niveau de risque résiduel de la structure (facteur Q) et qui agit comme un démultiplicateur possible de la prime atteinte qui est réduit de :

- 20% dans le cas d'un facteur de qualité "très élevé" ;
- 10% dans le cas d'un facteur de qualité "élevé".

Le Q-Factor est basé sur des facteurs relatifs au système de contrôle et prend également en compte d'autres éléments utiles pour l'évaluation (pertes opérationnelles, constatations des autorités de surveillance, tendances et poids des questions critiques dans le tableau de bord de la fonction d'audit). L'évaluation est basée sur une échelle quantitative à laquelle correspond l'appréciation du risque résiduel : Très élevé, Élevé, Moyen, Faible.

6.5.3.1. Système d'incitation pour les Preneurs de risques du groupe et des entités juridiques des Banques à perte "non contingente".

Dans le cadre des systèmes d'incentive annuel un système d'incentive annuel spécifique et sélectif est envisagé pour le Groupe et les Preneurs de risques d'entités légales appartenant aux Banques pour une perte "non contingente".

Le système s'adresse aux Preneurs de risques du groupe et des entités juridiques spécialement désignés pour recouvrer/contenir la perte dès la première année de leur nomination (et jusqu'à un maximum de trois années consécutives) et, à partir de la deuxième année, en cas d'amélioration des résultats, il peut être étendu aux autres Preneurs de risques, éventuellement opérant dans la Banque.

Aux fins de la détermination de la prime due, la performance de la Banque à perte est mesurée en termes d'amélioration d'une année sur l'autre.

En ce qui concerne les autres preneurs de risque, le système est étendu à partir de la deuxième année, l'incitation maximale à verser ne dépasse pas 50 % de la prime théoriquement due par rapport au résultat de l'évaluation des performances.

6.5.4 Le système d'incentive annuel pour les professionnels

Le système d'incentive pour les Professionnels vise à récompenser la meilleure performance annuelle évaluée en vue d'optimiser le rapport risque/rendement.

L'attribution individuelle de la prime est laissée à la discrétion du responsable direct, compte tenu des résultats de l'évaluation de la performance, tant en termes absolus que relatifs. En d'autres termes, la proposition de prime doit être cohérente avec le niveau de performance atteint, en tenant également compte des pairs.

L'évaluation des performances est effectuée et documentée par le biais du **UpPER**.

UpPER est le système d'évaluation de la performance du groupe Intesa Sanpaolo où 3 domaines de performance, appelés "outcomes" (i.e. KPIs non financiers), qui identifient les facteurs critiques de succès dans l'exécution des tâches. Au début du processus, ces résultats sont choisis par le gestionnaire à partir d'une liste propre à chaque famille d'emplois. Chaque résultat est associé à trois adjectifs, qui détaillent les niveaux de performance attendus et la façon de les atteindre.

L'évaluation est exprimée selon une échelle d'évaluation à sept niveaux (Insuffisant, Inférieur aux attentes, Partiellement conforme aux attentes, Conforme aux attentes, Supérieur aux attentes, Très supérieur aux attentes et Excellent).

6.5.5 Conditions d'accès individuelles

Le versement de la prime individuelle est, en tout état de cause, soumis à la vérification de l'absence de manquements individuels au respect des règles, à savoir :

- Des mesures disciplinaires comportant une suspension de service et une suspension de la rémunération pour une période égale ou supérieure à un jour, y compris à la suite de constatations sérieuses faites par la Banque dans le cadre de ses fonctions de contrôle ;
- En cas de manquements spécifiquement sanctionnés par les Autorités de surveillance en ce qui concerne les exigences de professionnalisme, d'intégrité et d'indépendance et le suivi en matière de transactions avec des parties liées et des obligations en matière de rémunération et d'incitation visées dans la CRD IV, si elles impliquent une amende d'un montant égal ou supérieur à 30.000 euros ;
- Les comportements non conformes aux dispositions de la loi, des règlements, des statuts ou de tout autre code d'éthique ou de conduite défini ex ante par le Groupe et qui ont entraîné une " perte significative " pour la Banque ou pour ses clients.

En particulier, l'absence de vérification des conditions d'accès individuelles implique à la fois le non-paiement de la prime accumulée au cours de la même année de la violation de conformité et la suppression de la partie différée des conditions d'accumulation relatives à la même année.

6.5.6 Malus Conditions

En cas de report (voir paragraphe 6.6), chaque part est soumise à un mécanisme d'ajustement ex post - les conditions dites malus - selon lequel le montant relatif comptabilisé et le nombre d'instruments financiers affectés, le cas échéant, peuvent être réduits, même à zéro, dans l'année du paiement de la part différée, en fonction du respect des conditions minimales fixées par le régulateur concernant la **solidité du capital** et la **liquidité**, représentées par la conformité aux limites respectives fixées dans le cadre du DAR Groupe PSI ainsi que de la condition de **viabilité financière**.

Ces conditions sont au niveau du Groupe ISP :

1. Common Equity Tier Ratio (CET1) au moins égal à la limite fixée par la RAF (condition d'adéquation des fonds propres) ;
2. Net Stable Funding Ratio (NSFR) au moins égal à la limite fixée par le RAF (condition de liquidité) ;
3. Pas de perte et revenu brut positif⁶.

Si l'une des conditions de solidité des fonds propres ou de liquidité n'est pas remplie individuellement, la part différée est ramenée à zéro ; si la condition de viabilité n'est pas remplie, la part différée est réduite de 50%.

6.5.7 Mécanismes de récupération

La Banque se réserve le droit d'activer des mécanismes de récupération, à savoir le remboursement des bonus déjà versés conformément à la réglementation, dans le cadre de la mise en œuvre :

- Des initiatives disciplinaires et des dispositions envisagées en cas de comportement frauduleux ou de négligence grave de la part du personnel, compte tenu également des profils juridique, fiscal et de contribution relatifs ;
- De tout comportement non conforme aux dispositions légales et réglementaires, aux statuts ou à tout code d'éthique et de conduite établi ex ante par le Groupe et dont découle une " perte significative " pour la Banque ou le client.

Ces mécanismes peuvent être appliqués dans les 5 ans suivant le versement de la part individuelle (initiale ou différée) de la rémunération variable.

⁶ En particulier, le revenu brut (condition de durabilité) est mesuré net de :

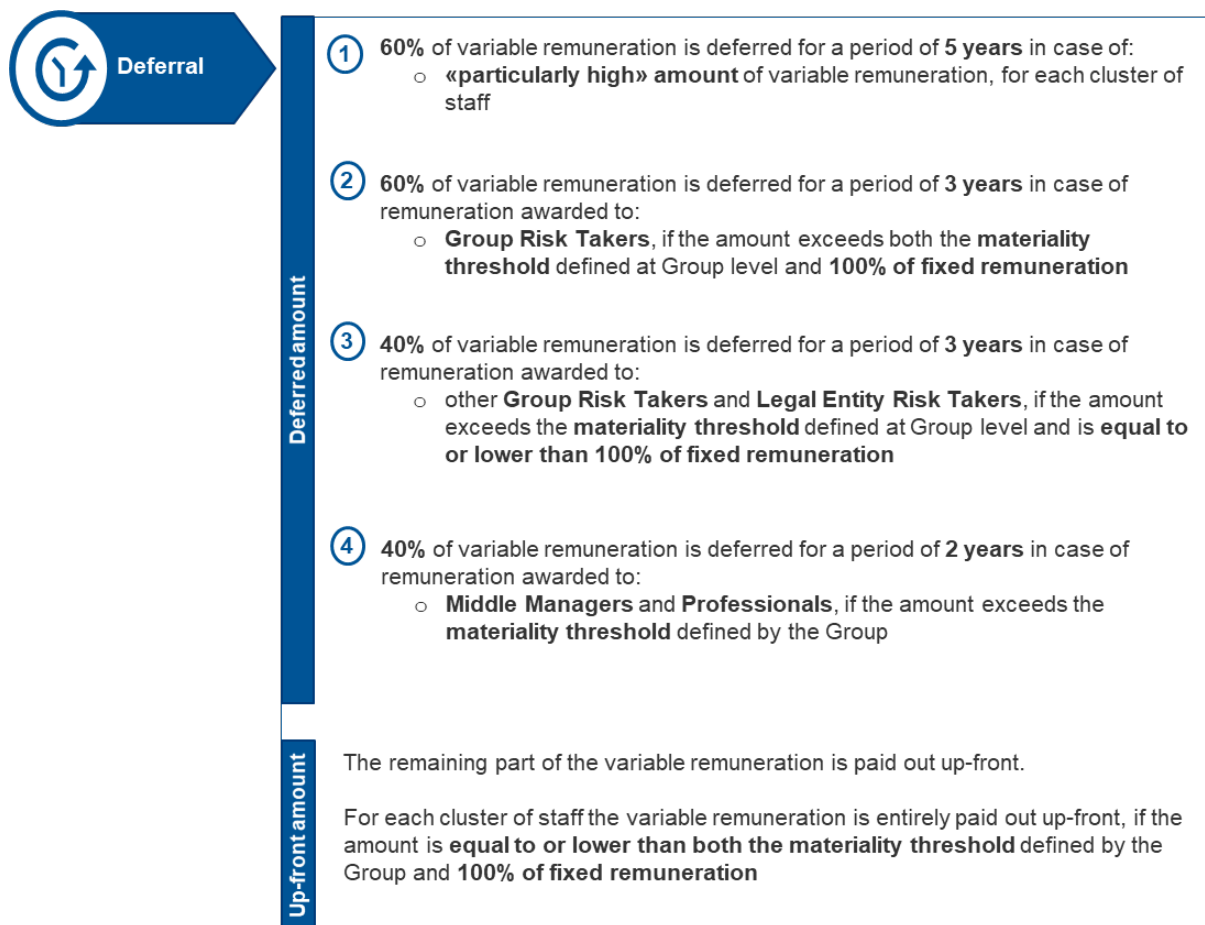
- les bénéfices provenant du rachat des propres engagements de la Banque ;
- la juste valeur des propres engagements de la Banque ;
- les composantes du revenu découlant des conventions comptables à la suite des modifications apportées au modèle interne sur les dépôts de base.

6.6 Modalités de paiement de la rémunération variable à court terme

Les modalités de paiement des rémunérations sont régies par des instructions spécifiques dans les Dispositions de surveillance concernant les rémunérations, notamment en ce qui concerne les obligations de report, le type d'instruments de paiement et la période de rétention envisagée pour la partie éventuellement payée en tant qu'instruments financiers.

Les modalités de paiement de la rémunération variable adoptées par la Banque, en conformité avec le Groupe Intesa Sanpaolo, sont illustrées ci-dessous.

En outre, ces schémas de paiement tiennent compte du fait que la Banque, selon le principe de proportionnalité, est classée comme une Banque de plus grande taille ou de plus grande complexité opérationnelle. Cette classification a été effectuée en adoptant les critères fixés par les Dispositions de la Banque d'Italie, qui exigent la prise en compte des caractéristiques, de la taille, du niveau de risque et de la complexité de l'activité exercée, ainsi que de la pertinence pour le Groupe.



En ce qui concerne le montant "**particulièrement élevé**" de la rémunération variable, comme l'exigent les dispositions de la Banque d'Italie, Intesa Sanpaolo est tenue, au moins tous les trois ans, de définir le montant "particulièrement élevé" de la rémunération variable comme étant le plus bas entre :

i) 25 % de la rémunération globale moyenne des salariés italiens à revenu élevé, résultant du dernier rapport publié par l'Autorité bancaire européenne (ABE).

Cette valeur est égale, selon le rapport publié par l'ABE par rapport à la date de décembre 2017, à 424.809 euros.

ii) 10 fois la rémunération globale moyenne des salariés du groupe Intesa Sanpaolo.

Intesa Sanpaolo a calculé ce montant comme étant la rémunération moyenne versée aux employés au cours des trois dernières années (2016, 2017 et 2018), soit 420.333 euros.

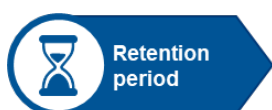
Pour plus de prudence, ce dernier montant a été arrondi à la baisse et, par conséquent, la rémunération variable excédant 400.000 euros pour la période de trois ans 2019-2021 est considérée comme particulièrement élevée.

En ce qui concerne le **seuil d'importance relative** défini par le Groupe Intesa Sanpaolo, il est égal à 80.000 euros, au-delà duquel la rémunération variable est considérée comme " significative ".



Financial instruments	① 60% of variable remuneration is paid out in financial instruments for:
	○ those receiving a « particularly high » amount of variable remuneration which exceeds 100% of fixed remuneration , for each cluster of staff
	② 55% of variable remuneration is paid out in financial instruments for:
Cash	○ those receiving a « particularly high » amount of variable remuneration which is equal to or lower than 100% of fixed remuneration , for each cluster of staff
	③ 50% of variable remuneration is paid out in financial instruments for:
Cash	○ other Group Risk Takers and other Legal Entity Risk Takers if the amount exceeds the materiality threshold
	The remaining part of the variable remuneration is paid out in cash
Cash	For each cluster of staff the variable remuneration is paid out in cash, if the amount is equal to or lower than both the materiality threshold and 100% of fixed remuneration

Conformément aux Dispositions de Surveillance, les instruments financiers utilisés par le Groupe Intesa Sanpaolo pour payer la rémunération variable sont des actions Intesa Sanpaolo.



① The up-front and deferred components of variable remuneration assigned in financial instruments is subject to a retention period of 1 year

Conformément aux indications ci-dessus, la Banque, conformément aux Politiques de Rémunération et d'Incentive du Groupe ISP, applique les schémas de provisionnement et de règlement suivants en fonction de la catégorie de personnel (Risk Takers du Groupe, Legal Entity Risk Takers, Middle Managers et Professionnels), du montant de la rémunération variable (supérieur ou inférieur au montant particulièrement élevé ou au seuil de signification) et du poids de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe (supérieur ou égal/ inférieur à 100%).

En particulier, pour **tous ceux qui**, quel que soit le macro-secteur auquel ils appartiennent, **perçoivent une rémunération variable "particulièrement élevée"**, les deux tableaux suivants sont prévus, en fonction du poids de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe :

1. Disposition 1 : si la rémunération variable est **supérieure à 100 % de la rémunération fixe**, 40 % du paiement sera versé d'avance (dont 20 % en espèces et 20 % en instruments financiers) et 60 % (dont 20 % en espèces et 40 % en instruments financiers) avec un horizon de report de 5 ans.

Le schéma de régularisation et de décompte est présenté ci-dessous :

VESTING SCHEDULE		2020	2021	2022	2023	2024	2025
CASH (40%)		20%			4%	4%	12%
FINANCIAL INSTRUMENTS (60%)		20%	12%	12%	8%	8%	
PAYOUT SCHEDULE		2020	2021	2022	2023	2024	2025
CASH (40%)		20%			4%	4%	12%
FINANCIAL INSTRUMENTS (60%)			20%	12%	12%	8%	8%

2. Disposition 2 : si la rémunération variable est **égale ou inférieure à 100 % de la rémunération fixe**, 40 % du paiement sera effectué d'avance (dont 20 % en espèces et 20 % en instruments financiers) et 60 % (dont 25 % en espèces et 35 % en instruments financiers) sur un horizon de report de 5 ans.

Le schéma de régularisation et de décompte est présenté ci-dessous :

VESTING SCHEDULE		2020	2021	2022	2023	2024	2025
CASH (45%)		20%		4%	4%	5%	12%
FINANCIAL INSTRUMENTS (55%)		20%	12%	8%	8%	7%	
PAYOUT SCHEDULE		2020	2021	2022	2023	2024	2025
CASH (45%)		20%		4%	4%	5%	12%
FINANCIAL INSTRUMENTS (55%)			20%	12%	8%	8%	7%

Pour ceux qui **n'accumulent pas un montant "particulièrement élevé" de rémunération variable**, les tableaux suivants sont prévus, en fonction du segment concerné et du poids de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe :

- Disposition 3** : pour les **Risk Takers du Groupe** qui perçoivent une rémunération variable **supérieure à 100 % de la rémunération fixe et supérieure à 80.000 euros**, 40 % du paiement sera effectué d'avance (dont 20 % en espèces et 20 % en instruments financiers) et 60 % (dont 30 % en espèces et 30 % en instruments financiers) sur une période de report de 3 ans.

Le schéma de régularisation et de décompte est présenté ci-dessous :

VESTING SCHEDULE		2020	2021	2022	2023
CASH (50%)		20%		10%	20%
FINANCIAL INSTRUMENTS (50%)		20%	20%	10%	
PAYOUT SCHEDULE		2020	2021	2022	2023
CASH (50%)		20%		10%	20%
FINANCIAL INSTRUMENTS (50%)			20%	20%	10%

- Disposition 4** : pour les **Risk Takers du Groupe et les Preneurs de risques d'Entités Juridiques** qui perçoivent une rémunération variable **égale ou inférieure à 100% de la rémunération fixe et supérieure à 80.000 euros**, 60% du paiement sera effectué d'avance (dont 30% en espèces et 30% en instruments financiers) et 40% (dont 20% en espèces et 20% en instruments financiers) sur une période de report de 3 ans.

Le schéma de régularisation et de décompte est présenté ci-dessous :

VESTING SCHEDULE		2020	2021	2022	2023
CASH (50%)		30%		7%	13%
FINANCIAL INSTRUMENTS (50%)		30%	13%	7%	
PAYOUT SCHEDULE		2020	2021	2022	2023
CASH (50%)		30%		7%	13%
FINANCIAL INSTRUMENTS (50%)			30%	13%	7%

- Disposition 5** : pour les **autres Risk Takers du Groupe** qui perçoivent une rémunération variable **supérieure à 100% de la rémunération fixe mais égale ou inférieure à 80.000 euros** et pour les **Cadres intermédiaires et Professionnels** qui perçoivent une rémunération variable **supérieure à 80.000 euros**, la totalité du paiement sera en espèces dont 60% en avance et 40% avec un horizon de report de 2 ans.

Le schéma de régularisation et de décompte est présenté ci-dessous :

VESTING SCHEDULE		2019	2020	2021
CASH (100%)		60%		40%
PAYOUT SCHEDULE		2019	2020	2021
CASH (100%)		60%		40%

6.7 Régimes d'incentive à long terme

Pour les salariés détachés ou expatriés et ayant un contrat de travail italien, une part variable à long terme leur est également attribuée :

- Le Plan d'Options de Performance (POP) à l'attention des Risk Takers et des Key Managers du Groupe⁷;
- Le Plan LECOIP 2.0 adressé aux Preneurs de risques des entités juridiques, aux cadres intermédiaires (non inclus dans le POP) et au personnel restant.

La description détaillée des régimes d'incentive à long terme figure dans les politiques de rémunération et d'intéressement du Groupe ISP.

⁷ Les gestionnaires clés désignent les administrateurs exécutifs qui ne sont pas des Preneurs de risques du Groupe.

6.8 Résiliation du contrat de travail

La résiliation du contrat de travail du personnel titulaire de droits à pension d'État ou d'ancienneté n'entraîne pas la perte du droit au paiement des rémunérations variables, même différées, auxquelles il a droit.

Dans tous les autres cas, la Banque a le droit d'accorder tout montant, en fonction des situations spécifiques, à la résiliation du contrat de travail, également par le biais d'accords consensuels de réduction des effectifs prévoyant des indemnités de licenciement.

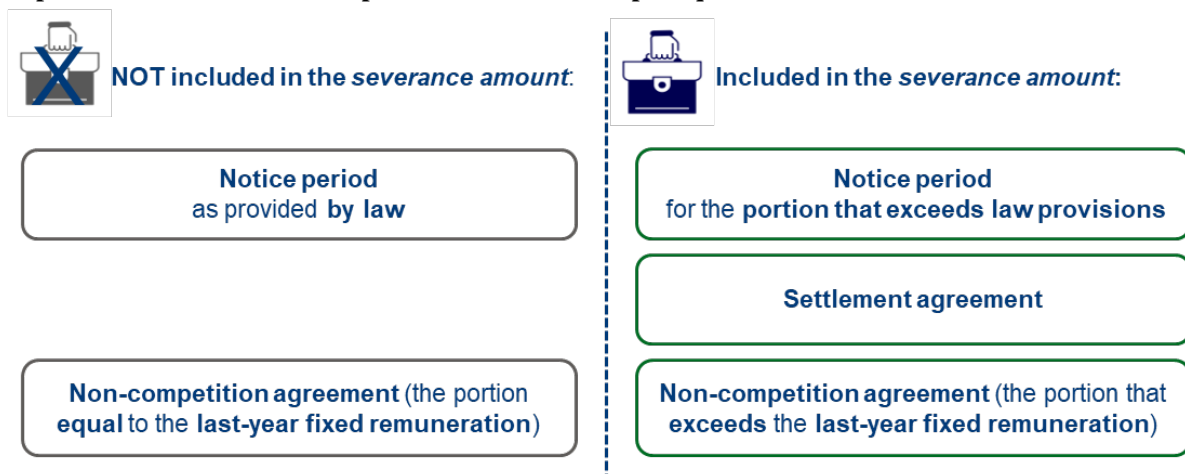
Conformément aux principes contenus dans le Code d'Éthique du Groupe, le Groupe Intesa Sanpaolo ne conclut PAS d'accords individuels ex ante avec ses employés (c'est-à-dire avant la résiliation du contrat de travail) qui régissent l'indemnisation à accorder en cas de résiliation anticipée du contrat de travail.

6.8.1 Indemnité de départ

6.8.1.1 Définition

Selon les Dispositions de surveillance en matière de rémunération, le paiement convenu de quelque manière et/ou forme que ce soit en vue ou en cas de résiliation anticipée du contrat de travail ou de cessation anticipée des fonctions pour un montant excédant les dispositions des lois locales luxembourgeoises et néerlandaises concernant les paiements relatifs au délai de préavis constitue ce qu'on appelle l'indemnité de départ (« *severance amount* »). L'accord de non-concurrence en fait partie, en fonction du montant total versé.

Les composantes de l'indemnité de départ conformément à la politique d'ISPBL :



6.8.1.2 Limites maximales

Sur la base des meilleures pratiques internationales et nationales, la Banque, conformément aux politiques d'ISP, a fixé une limite maximale égale à **24 mois de la rémunération fixe** versée au titre de l'indemnité de départ. L'adoption de cette limite peut entraîner un décaissement maximal de **950 000 euros**⁸.

6.8.1.3 Cumul des indemnités de départ avec rémunération variable

Conformément à la politique de rémunération et d'intéressement d'ISP, la rémunération versée au titre de l'indemnité de départ est incluse dans le calcul du rapport entre la rémunération variable due et la rémunération fixe de la dernière année de service dans l'entreprise.

En particulier, la rémunération versée au titre de l'indemnité de départ s'ajoute à la prime due au titre de la dernière année de service dans l'entreprise, hors montants convenus et constatés :

- Sur la base d'une convention de non-concurrence, pour la partie qui, pour chaque année de durée de la convention, ne dépasse pas la dernière année de rémunération fixe ;
- Les indemnités de licenciement obligatoires en vertu du Code civil néerlandais ou du Code du travail luxembourgeois.

6.8.1.4 Modes de paiement

Étant donné que l'indemnité de départ est une rémunération variable et, en tant que telle, est soumise aux modalités de paiement en fonction du groupe de personnel, du montant et de son poids par rapport à la rémunération fixe (voir paragraphe 6.6), à la seule exception de la part versée conformément au Code civil néerlandais ou au Code du travail luxembourgeois. Cette portion est payée comptant et à l'avance.

⁸ La rémunération fixe comprend la rémunération annuelle brute et toute indemnité de fonction et/ou rémunération perçue au titre de la fonction et non transférée.

6.8.1.5 Critères

Dans le Groupe Intesa Sanpaolo, les principes de définition de l'indemnité de licenciement - inspirés à la fois de la corrélation entre l'indemnité de licenciement et les critères de performance continue et du contrôle des litiges potentiels – sont les suivants :

- Protéger le niveau de capital de base solide exigé par le Règlement ;
- "Pas de récompense pour l'échec" ;
- Comportement individuel approprié (cohérence avec les critères d'absence de manquements à la conformité).

A noter également que les mêmes conditions d'activation (voir paragraphe 6.5.1), d'accès individuel (voir paragraphe 6.5.5), de malus (voir paragraphe 6.5.6) et de récupération (voir paragraphe 6.5.7) fixées pour la rémunération variable de chaque groupe de population sont appliquées au départ.

6.8.1.6 Processus de détermination de l'indemnité de départ

Le montant payable à titre d'indemnité de départ à l'administrateur-délégué et CEO, aux membres de la Direction Autorisée et aux responsables des fonctions de contrôle est assujéti à l'évaluation et à l'approbation, pour le montant excédant l'indemnité et le préavis légal, par le conseil d'administration de la Banque sur proposition du comité de rémunération, qui établit, dans la limite maximale ci-dessous, le montant jugé adéquat.

Le Conseil d'administration, avec l'appui du Département des ressources humaines et de l'organisation et des projets de la Banque, qui collabore avec le Département des ressources humaines de la Division, tient compte de l'évaluation globale du travail dans les différents rôles qu'il a assumés au fil du temps et accorde une attention particulière au capital et aux liquidités du Groupe ISP et à la rentabilité tant d'ISP que de la Banque, ainsi que des sanctions individuelles imposées par les autorités de surveillance.

En ce qui concerne les autres Preneurs de risques du Groupe et des entités légales, le montant de l'indemnité de départ est déterminé par le Département RH & Organisation & Projets de la Banque, avec l'appui du Département RH de la Division, en tenant compte de l'évaluation globale des performances de l'individu dans les différents rôles occupés au fil du temps et en tenant particulièrement compte des niveaux de capital, de liquidité et de rentabilité de la Banque et du Groupe, et de la présence ou non des sanctions individuelles imposées par l'Autorité de Surveillance.

6.9 Interdiction des stratégies de couverture

La Banque, conformément aux politiques d'ISP, ne rémunère ni n'octroie aucun paiement ou autre avantage au personnel qui échappe d'une manière ou d'une autre aux dispositions réglementaires.

La Banque exige de son personnel, par le biais d'accords spécifiques, de ne pas adopter de stratégies de couverture personnelle ou d'assurance sur la rémunération ou d'autres aspects susceptibles de modifier ou de saper les effets de l'alignement sur le risque de l'entreprise inhérents aux politiques de rémunération et d'incitation et aux mécanismes de rémunération connexes adoptés par la Banque et le Groupe.

A cet effet, dans le cadre des règles de mise en œuvre des politiques de rémunération et d'incitation, Intesa Sanpaolo définit également les types d'opérations financières et d'investissements qui, s'ils sont réalisés, directement ou indirectement, par des Preneurs de risques Groupe et Entités légales, pourraient constituer des formes de couverture par rapport à l'exposition au risque en application des politiques de rémunération et de motivation.

Ces types de transactions et d'investissements financiers sont :

#	Catégorie Instruments financiers	Description
1.	Instruments dérivés (non titrisés) ayant pour sous-jacent des actions ISP	<p>Instruments financiers qui permettent de prendre directement ou synthétiquement une position courte sur les actions Intesa Sanpaolo :</p> <ul style="list-style-type: none">- Achat d'options de vente sur actions ISP- Vente d'options d'achat sur actions ISP- Des combinaisons linéaires des options ci-dessus (« <i>synthetic forwards</i> », « <i>collars</i> », etc.)- Les opérations de mise en pension d'actions ISP (prêt de titres par des courtiers sur des titres ISP et vente correspondante sur le marché)- <i>Total Return Equity Swap on ISP shares or Contract for Difference on ISP shares</i>- D'autres instruments dérivés (non titrisés) dont les actions ISP sous-jacentes.

#	Catégorie Instruments financiers	Description
2.	Dérivés (non titrisés) avec l'entité de référence ISP	<p>Instruments financiers qui permettent de prendre directement ou synthétiquement une "position courte" (position courte) sur le nom Intesa Sanpaolo :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Achat d'une protection par le biais de <i>Credit Default Swaps</i> avec l'entité de référence d'ISP - Opérations de mise en pension d'obligations ISP (prêts de titres de courtiers sur titres ISP et vente correspondante sur le marché) - Swaps de rendement total sur obligations ISP - autres instruments dérivés (non titrisés) avec obligations ISP sous-jacentes
3.	Autres instruments dérivés (non titrisés) dont les actifs sous-jacents sont partiellement liés à des titres ISP	Instruments financiers similaires à ceux mentionnés ci-dessus sur les paniers d'actions, indices boursiers, paniers de noms, indices de crédit où ISP est présent avec une pondération supérieure à 20%.
4.	Instruments d'investissement à découvert (autres que les dérivés non titrisés) liés à l'action ISP	<p>Autres instruments financiers (tels que les certificats et les ETF) avec une stratégie d'investissement à court terme avec sous-jacent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actions ISP - Obligations ISP - Les indices directement liés à ISP (ex. : Credit Spread PSI) - Les dérivés liés à leur tour à une action ou à une obligation d'ISP (contrats à terme standardisés sur actions d'ISP) - Panier d'actions, indices boursiers, panier de noms, indices de crédit où ISP est présent avec une pondération supérieure à 20%. <p>En général, il s'agit d'instruments financiers (autres que des dérivés non titrisés) qui (avec ou sans effet de levier) bénéficient de la baisse de la valeur du sous-jacent. A cet égard, la réplication du sous-jacent de référence est exactement le contraire de sa performance réelle, ce qui permet à l'investisseur de parier contre l'actif sous-jacent (et d'obtenir des bénéfices même dans des circonstances de marché baissières).</p>

Il convient de noter que les types d'opérations et d'investissements financiers décrits aux points 1, 2 et 3 ci-dessus sont déjà interdits en vertu de l'article 5 du Code de conduite interne du Groupe. En ce qui concerne les opérations visées au point 4 (c'est-à-dire les instruments d'investissement "courts" (autres que les dérivés non titrisés) liés à l'action ISP), le Code de Conduite Interne du Groupe interdit à tout collaborateur d'effectuer des opérations avec effet de levier ; toutefois, afin d'aligner les mécanismes de compensation sur les risques, les opérations d'investissement dans des instruments financiers liés à l'action ISP sans levier conformément au point 4 ci-dessus sont également interdites par ces Provisions.

En ce qui concerne les Preneurs de risques du groupe et des entités légales uniquement :

- L'interdiction d'effectuer les opérations indiquées dans le tableau est également étendue aux membres de la famille de la personne concernée, à savoir :
 - Le conjoint de la personne concernée ou un autre partenaire équivalent au conjoint selon le droit national ;
 - Les enfants à charge de la personne concernée ;
 - Tout autre parent de la personne concernée qui vivait avec elle depuis au moins un an à la date de l'opération en question ;
- Il est interdit, toujours et en tout état de cause, d'initier - directement ou indirectement - des opérations en violation de l'interdiction de couverture, y compris celles sur les comptes ou dépôts sur lesquels le preneur de risque a une procuration ;
- Il est tenu de communiquer au Département RH & Organisation & Projets de la Banque l'existence ou l'activation de comptes de dépôt et d'administration auprès d'autres intermédiaires n'appartenant pas au Groupe Intesa Sanpaolo.

Les Fonctions Compliance, avec l'appui de la Fonction Compliance de la Société Mère, effectuent des contrôles par sondage sur le respect par les salariés de l'interdiction de couverture, dans le cadre des contrôles prévus par les Règles pour les opérations personnelles.

Section B - Règles d'identification du personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque de la Banque

Les dispositions réglementaires européennes sur les politiques de rémunération et d'incitation (Directive 2013/36/UE, dite CRD IV) stipulent que les politiques de rémunération doivent être spécifiées et appliquées proportionnellement aux rôles, contributions et impacts du personnel sur le Groupe et le profil de risque individuel de la Banque.

C'est pourquoi la Banque identifie les "Legal Entity Risk Takers" et, parmi ceux-ci, elle indique - sur la base du processus d'identification au niveau du Groupe ISP - les Risk Takers qui ont également un impact significatif sur le profil de risque du Groupe ISP (appelés "Group Risk Takers").

Les critères d'identification des preneurs de risque sont définis par le règlement (UE) 604/2014 (ci-après le règlement), qui dispose ce qui suit :

- Des critères qualitatifs, liés aux rôles, au pouvoir de décision et à la responsabilité managériale du personnel, considérant également l'organisation interne de la Banque, la nature, l'étendue, la complexité des activités exercées et son appartenance à un groupe bancaire ;
- Des critères quantitatifs, liés aux seuils de rémunération brute, tant en termes absolus que relatifs, et aux paramètres permettant de placer le personnel dans la même fourchette de rémunération des cadres dirigeants et des Risk Takers. Certains membres du personnel, identifiés uniquement sur la base de critères quantitatifs, peuvent être exclus de la catégorie des Preneurs de risques, selon des conditions objectives et conformément aux restrictions spécifiques fixées par le règlement.

Les politiques de rémunération et d'incitation du Groupe ISP se réfèrent, pour l'identification des Preneurs de risques, aux critères fixés par le règlement, en soulignant la possibilité de fixer des critères supplémentaires si nécessaire pour identifier d'autres employés qui assument des risques significatifs.

6.10 Application des règles au niveau de la Banque

6.10.1 Critères qualitatifs

La justification selon laquelle les Preneurs de risques des entités juridiques sont identifiés est décrite ci-dessous pour chaque critère.

1. Le membre du personnel est membre de l'organe de direction dans sa fonction de gestion.
Ce critère identifie les membres du Comité de Direction de la Banque.
2. Le membre du personnel est membre de l'organe de direction dans sa fonction de supervision stratégique.
Ce critère identifie les membres du Conseil d'administration dans sa fonction de surveillance de la Banque.
3. Le membre du personnel fait partie de la haute direction
Ce critère identifie l'Administrateur Délégué & CEO de la Banque et ses subordonnés directs, à condition qu'ils aient les fonctions de « Executive Directors », « Senior Directors » ou « Directors », ainsi que le responsable de la fonction d'audit.
4. Le membre du personnel responsable des activités de la fonction indépendante de gestion des risques, de la fonction de conformité ou de la fonction d'audit interne et qui doit en rendre compte à l'organe de direction.
Ce critère identifie le responsable de la fonction Gestion des risques, le responsable de la fonction Conformité et le responsable de la fonction Audit interne de la Banque.
Les critères 5, 6, 7 (limités à la partie se référant au critère 5) et 8 ne sont pas applicables car la Banque n'est pas tenue d'allouer des fonds propres internes au niveau individuel, conformément à l'article 108 de la directive 2013/36/EU.
5. Le membre du personnel a la responsabilité globale de la gestion des risques au sein d'une unité d'affaires au sens de l'article 142, paragraphe 1, point 3, du règlement (UE) n° 575/2013 à laquelle des capitaux internes ont été distribués conformément à l'article 73 de la directive 2013/36/UE, représentant au moins 2% du capital interne de l'institution (une "unité opérationnelle importante")
Sans objet
6. Le membre du personnel dirige une unité opérationnelle matérielle
Sans objet
7. Le membre du personnel exerce une responsabilité de direction dans l'une des fonctions visées au point 4 ou dans une unité opérationnelle importante et relève directement d'un agent identifié conformément au point 4 ou 5.
Ce critère identifie les « Executive Directors », « Senior Directors » et « Directors » qui relèvent hiérarchiquement directement des responsables de la fonction de contrôle identifiés selon le critère no 4.
Il convient également de noter que, le critère 5 n'étant pas applicable, aucun membre du personnel relevant des fonctions de contrôle dans les unités opérationnelles importantes n'est identifié.

8. Le membre du personnel est responsable de la gestion d'une unité opérationnelle matérielle et rend compte directement au membre du personnel qui dirige cette unité.
Sans objet
9. Le membre du personnel dirige une fonction responsable des affaires juridiques, des finances, y compris la fiscalité et la gestion des budgets, des ressources humaines, de la politique de rémunération, des technologies de l'information ou de l'analyse économique.
Ce critère identifie les responsables de la Banque qui s'occupent de la gestion des affaires juridiques, de l'administration, de la comptabilité, de l'information financière, des obligations de surveillance et de fiscalité, des ressources humaines, de la planification et du contrôle de la gestion, de la gestion de la trésorerie, de la gestion des systèmes informatiques et des données, de la sécurité informatique ainsi que des analyses financières.
Ce critère identifie les responsables des départements juridique, RH & Organisation & Projets et Finances.
10. Le membre du personnel est responsable ou est membre d'un comité chargé de la gestion d'une catégorie de risque prévue aux articles 79 à 87 de la directive 2013/36/CE autre que le risque de crédit et le risque de marché.
Sans objet
11. En ce qui concerne les expositions au risque de crédit d'un montant nominal par transaction qui représente 0,5 % des fonds propres ordinaires de catégorie 1 de l'institution et qui est d'au moins 5 millions d'euros.
Compte tenu du fait que les pouvoirs d'octroi de crédit sont proportionnés et exprimés en termes d'actifs pondérés en fonction du risque, la limite de 0,5 % des fonds propres ordinaires de catégorie 1 par rapport à la valeur nominale d'une opération équivaut, en termes d'actifs pondérés en fonction du risque (une opération moyenne est prise comme référence pour les clients du secteur réglementaire des entreprises), à 0,1 % des fonds propres ordinaires de catégorie 1.
- a) Le membre est responsable d'initier des propositions de crédit ou de structurer des produits de crédit, ce qui peut entraîner une telle exposition au risque de crédit
Sans objet
- b) Ou a le pouvoir de prendre, d'approuver ou d'opposer son veto à une décision concernant ces expositions au risque de crédit
Sans objet
- c) Est membre d'un comité qui a le pouvoir de prendre les décisions visées aux points a) ou b).
Ce critère identifie les membres, avec droit de vote, du Comité de crédit ayant un pouvoir de décision en matière de crédit, s'ils ont le pouvoir d'octroyer le montant, exprimé en RWA, au moins égal à 0,1% des fonds propres ordinaires de catégorie 1. La répartition des membres du comité est indiquée dans les règlements et les tableaux de fonction connexes.
12. Dans le cas d'une institution à laquelle la dérogation prévue à l'article 94 du règlement (UE) n° 575/2013 ne s'applique pas en ce qui concerne les petites activités de portefeuille de négociation, le membre du personnel :
- a) A le pouvoir de prendre, d'approuver ou d'opposer son veto à une décision sur les transactions du portefeuille de négociation qui, globalement, atteignent l'un des seuils suivants :
- i. Lorsque l'approche standardisée est utilisée, une exigence de fonds propres pour risques de marché qui représente 0,5 % ou plus des fonds propres ordinaires de catégorie 1 de l'établissement ; ou
- ii. Lorsqu'une approche fondée sur des modèles internes est approuvée à des fins réglementaires, 5 % ou plus de la limite de valeur à risque interne de l'établissement pour les expositions du portefeuille de négociation à un 99e centile (intervalle de confiance unilatéral) ;
Sans objet
- b) Ou est membre d'un comité qui a le pouvoir de prendre les décisions visées au point a)
Sans objet
13. Le membre du personnel est responsable de la gestion d'un groupe de membres du personnel qui ont le pouvoir individuel d'engager l'institution dans des opérations et l'une des conditions suivantes est remplie :
- a) La somme de ces autorités est égale ou supérieure au seuil fixé au point 11 a) ou b) ou au point 12 a) i)
Sans objet
- b) Lorsque l'approche des modèles internes est approuvée à des fins réglementaires, ces autorités s'élèvent à 5 % ou plus de la limite de valeur à risque interne de l'établissement pour les expositions du portefeuille de négociation à un 99e percentile (intervalle de confiance unilatéral). Lorsque l'institution ne calcule pas une valeur en risque au niveau de cet agent, les limites de valeur en risque du personnel placé sous la direction de cet agent sont additionnées.
Sans objet

14. En ce qui concerne les décisions d'approuver ou d'opposer son veto à l'introduction de nouveaux produits, le membre du personnel :
- a) A le pouvoir de prendre de telles décisions ; ou
Aucun preneur de risque n'a été identifié pour ce critère puisque le modèle d'approbation de nouveaux produits et services - régi par les " Lignes directrices pour l'approbation de nouveaux produits, services et activités destinés à une certaine clientèle cible " - exige que les décisions d'approuver ou d'interdire leur introduction soient prises par un comité du conseil.
- b) ...] est membre d'un comité qui a le pouvoir de prendre de telles décisions
Sans objet
15. Le membre du personnel est responsable de la gestion d'un agent qui remplit l'un des critères énoncés aux points 1 à 14.
Ce critère identifie ceux qui déclarent les membres du personnel identifiés sur la base de tous les critères précédents.

6.10.2 Critères quantitatifs

Un membre du personnel a une incidence importante sur le profil de risque de l'institution s'il satisfait à l'un des critères quantitatifs énoncés à l'art. 4 du Règlement, c'est-à-dire si :

- a) Le membre du personnel a perçu une rémunération totale égale ou supérieure à 500 000 euros au cours de l'exercice précédent ;
- b) Le membre du personnel se situe dans les 0,3 % du nombre d'employés, arrondi au nombre entier supérieur, qui ont perçu la rémunération totale la plus élevée au cours de l'exercice précédent ;
- c) Le membre du personnel s'est vu attribuer, au cours de l'exercice écoulé, une rémunération totale égale ou supérieure à la rémunération totale la plus basse accordée à un membre de la direction générale ou répondant à l'un des critères qualitatifs visés aux points 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 ou 14.

En ce qui concerne l'identification des Risk Takers quantitatifs au niveau de la Banque, compte tenu de la cohérence du contexte de rémunération et du modèle intégré à la Société mère, la Banque adopte le processus mené au niveau du Groupe ; en particulier :

- a) Les membres du personnel identifiés comme Preneurs de risques quantitatifs au niveau du Groupe ISP qui opèrent pour la Banque sont pris en compte ;
- b) Pour les membres du personnel qui, sur la base du processus du Groupe ISP, font l'objet d'une exclusion nominative puisqu'ils n'assument pas indépendamment des risques spécifiques significatifs pour le Groupe, une nouvelle évaluation est réalisée par la Banque concernant l'impact de ces membres du personnel par rapport à celui de la Banque.

Par conséquent, les membres du personnel identifiés au niveau du Groupe ISP comme Preneurs de risques du groupe et opérant au sein de la Banque, ainsi que le personnel supplémentaire identifié sur la base des évaluations conformément à la lettre b) ci-dessus, sont identifiés comme Preneurs de risques quantitatifs, à l'exclusion de ceux qui ont déjà été identifiés comme Preneurs de risques selon les critères qualitatifs.

6.10.3 Critères supplémentaires au niveau de chaque Banque

En ce qui concerne les rôles organisationnels spécifiques, à la lumière des responsabilités particulières attribuées par la réglementation pertinente, le sujet autorisé à déclarer les opérations suspectes conformément à la Directive n° 2015/849 relative à la lutte contre le blanchiment de capitaux est identifié.

Enfin, les membres du personnel qui ont été identifiés comme Preneurs de risques du Groupe, même s'ils n'ont pas été identifiés sur la base des critères ci-dessus, sont considérés comme Preneurs de risques.